



“Ku muutenkin on rankka ala mikä kuluttaa ku työkalu oot sinä itte”

Tutkimus kehitysvamma-alan eettisistä haasteista työntekijän
näkökulmasta

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö
26.11.2010

Henna Kuusela
Maria Minkkinen
Iina Niemi

Koulutusohjelma		Suuntautumisvaihtoehto
Sosiaaliala		Sosionomi
Tekijä/Tekijät		
Kuusela Henna, Minkkinen Maria, Niemi Iina		
Työn nimi		
"ku muutenki on rankka ala mikä kuluttaa ku työkalu oot sinä itte" Tutkimus kehitysvamma-alan eettisistä haasteista työntekijän näkökulmasta		
Työn laji	Aika	Sivumäärä
Opinnäytetyö	Syky 2010	58+2 liitettä
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Opinnäytetyömme aiheena ovat eettiset haasteet kehitysvamma-alan asiakastyössä. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli perehtyä siihen millaisia eettisiä haasteita kehitysvamma-alan työntekijät kohtaavat jokapäiväisessä asiakastyössä ja miten he kokevat nämä haasteet. Tavoitteenamme oli kuulla työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia ja ajatuksia alan eettisiin haasteisiin liittyen ja tarkastella aihetta siten työntekijän arjesta käsin. Tutkimuskysymyksemme olivat; millaisia eettisiä haasteita työntekijät kohtaavat arjen asiakastyössä? Miten he kokivat nämä haasteet? Näkyvätkö alaan liittyvät arvot käytännön työssä ja jos näkyvät, niin miten?</p> <p>Opinnäytetyömme toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadulliselle tutkimukselle luonteenomaista on pyrkimys ymmärtää tutkimuksen kohdetta. Emme niinkään olleet kiinnostuneita eettisten haasteiden määrästä tai yleisyydestä, vaan niiden luonteesta ja merkityksestä ja siitä millaisena ne näyttäytyvät työntekijöiden arjen keskellä. Aineisto kerättiin haastattelemalla tutkimukseen osallistuneita työntekijöitä ja haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Haastattelun teemat nousivat tutkimuksen aiheesta ja teoreettisesta viitekehyksestä. Haastattelut nauhoitettiin sanelukoneella ja litteroitiin. Aineisto analysoitiin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen.</p> <p>Haastattelun tuloksina mainittakoon, että alan arvoja oli käsitelty työyhteisössä jonkin verran ja ne koettiin tärkeiksi. Kaikilla haastatelluilla oli kokemuksia eettisesti haastavista tilanteista. Tyypillisimmin kokemukset liittyivät asiakkaan itsemäärämisoikeuteen, työntekijöiden välisiin näkemyseroihin, työtapoihin ja työn tavoitteisiin liittyen sekä asiakkaan rajoittuneeseen kykyyn ymmärtää aina omaa parastaan.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta että kehitysvamma-alalla arvoja käsitellään, mutta arvoista ja eettisyydestä pitäisi puhua vielä enemmän, sekä avata niiden merkitystä työyhteisössä. Työyhteisössä pitäisi kiinnittää enemmän huomiota erilaisten työtapojen hyväksymiseen, yhteisten tavoitteiden laatimiseen ja niiden toteuttamiseen. Valmiudet kohdata eettisiä haasteita kehittyvät vasta työkokemuksen kautta, mutta niitä voitaisiin parantaa keskustelemalla haastavista tilanteista työyhteisössä sekä erilaisilla täsmäkoulutuksilla.</p>		
Avainsanat		
kehitysvamma-ala, arvot, eettiset haasteet		

Degree Programme in		Degree
Social Services		Bachelor of Social Services
Author/Authors		
Kuusela Henna, Minkkinen Maria, Niemi Iina		
Title		
" It`s a hard working field that wears you down, because you are the instrument" - Ethical Challenges Confronted by Employees Working with People with Intellectual Disabilities		
Type of Work	Date	Pages
Final Project	Autumn 2010	58+ 2 appendices
<p>ABSTRACT</p> <p>The subject of this final project was the ethical challenges in the field of working with people with intellectual and developmental disabilities. The purpose of this study was to deepen our understanding of what kind of ethical challenges professionals might come across in everyday work and how they experienced these challenges. The goal was to approach this subject from the point of view of the professionals and hear about their experiences in their own words. We asked the following questions in our study: what kind of ethical challenges do professionals come across in everyday work? How do they experience these challenges? And are the ethical values behind the work visible in practise and if so, how?</p> <p>This study was qualitative. A common goal for a qualitative study is to understand its subject. We were not particularly interested in the amount or frequency of ethical challenges experienced in the field, instead we were interested in the character and significance of the challenges and how they occurred in everyday work. The material for the study was collected by interviewing the professionals who took part in the study. The interviews were carried out as theme interviews. The themes for the interviews were based on the subject of the study and the theoretical context. The interviews were taped and the tapes were transcribed. The material was analysed using analysing methods related to qualitative study methods.</p> <p>The results of the interviews showed that the ethical values related to the field had been processed among staff and they were considered important. All the interviewees had experienced ethical challenges. The most common experiences were related to the basic rights and self determination of the mentally disabled persons, differences between the employees views, working methods and the meaning of the work. There were also ethical challenges related to the clients' limited abilities to understand what was best for them in some cases.</p> <p>As a conclusion it can be said that the ethical values have been processed and discussed in the field but they could be emphasized even more. There could be more consideration concerning the values and their meanings in everyday work. Employees should pay more attention to respecting and accepting different working methods and setting and following common goals. Skills to deal with the ethical challenges can develop only through work experience but professional discussions as well as targeted courses can improve them.</p>		
Keywords		
working with people with intellectual disabilities,ethical values, ethical challenges		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	LÄHTÖKOHDAT	3
2.1	Aiheen yhteiskunnallinen merkitys ja yhteys työelämään	3
2.2	Kehitysvammaisuus	4
2.3	Kehitysvammaisten palvelut osana sosiaalihuollon palvelujärjestelmää	5
3	KEHITYSVAMMAALAN TYÖTÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ	6
3.1	Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista	7
3.2	Laki kehitysvammaisten erityishuollosta	8
3.3	Kehitysvamma-alalla työskentely ja alan erityispiirteet	9
4	MORAALI JA ETIIKKA	10
4.1	Moraalijärjestelmä	12
4.2	Eettisesti haastavat tilanteet	13
5	ARVOT	13
5.1	Mitä arvot ovat?	13
5.2	Arvojen luonteesta ja suhteesta todellisuuteen	14
5.3	Mitä normit ovat?	15
5.4	Arvoristiriidat ja arvohierarkia	16
6	SOSIAALIALAN ARVOT JA AMMATTIETIIKKA	17
6.1	Ammattietiikka	17
6.2	Ammatilliset arvot	18
6.3	Sosiaalialan ammattietiikka	20
6.4	Sosiaalialan arvot	21
6.5	Helsingin kaupungin arvot	22
6.6	Eettiset haasteet sosiaalialalla	22
7	ITSEMÄÄRÄMINEN	23
7.1	Itsemäärittäminen	23
7.2	Itsemäärittämisen edellytykset; kompetenssi, autenttisuus ja valta	23
7.3	Itsemäärittäminen ja kompetenssi	24
7.4	Itsemäärittäminen ja autenttisuus	25
7.5	Itsemäärittäminen ja valta	25
7.6	Itsemäärittämisoikeus ja sen ulottuvuudet	26
7.7	Itsemäärittämisoikeuteen liittyviä kysymyksiä	27
8	TAVOITTEET, TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS	29
8.1	Tavoitteet	29
8.2	Tutkimuskysymykset	29
8.3	Tutkimusmenetelmä	30
8.4	Aiheen raja	30
8.5	Metsäpuron ryhmäkot	30
8.6	Vallilan työ- ja valmennuskeskus	31
8.7	Aineiston hankinta	31
8.8	Haastattelukertojen kuvausta ja arviointia	34

9	ANALYYSI	35
10	TUTKIMUKSEN TULOKSET	37
10.1	Tutkimuksen tulokset	37
10.2	Arvot	38
10.3	Eettiset haasteet	40
10.4	Kokemukset eettisistä haasteista	43
11	TULKINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	44
12	TUTKIMUKSEN EETTISYYS	50
12.1	Tulosten luotettavuus	50
12.2	Tutkimuksen eettisyys	51
13	POHDINTA	52
14	LOPUKSI	55

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada näkemystä siitä, millaisia mahdollisia eettisiä haasteita työntekijät kohtaavat tämän päivän kehitysvamma-alan asiakastyössä kahdessa Helsingin kaupungin erilaisessa kehitysvammahuollon toimipisteessä, Metsäpuron ryhmäkodissa ja Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa.

Ajatus työlle nousi sitä kautta, että työskentelemme kaikki tälläkin hetkellä kehitysvammaisten ihmisten parissa erilaisissa toimipisteissä. Työskentely kehitysvamma-alalla on vaativaa, mutta myös antoisaa ja palkitsevaa. Työ tapahtuu ihmisten arjessa ja on luonteeltaan siten ihmisläheistä. Työskentely kehitysvamma-alalla, kuten kaikki ihmisläheinen työ, vaatii työntekijältä tietynlaista sensitiivisyyttä, eli herkkyyttä ymmärtää ja aistia toisen tunnetiloja, sekä kykyä olla aidosti läsnä. Vaikka juuri nämä tekijät tekevät työstä mielenkiintoista ja palkitsevaa, lisäävät ne myös työn henkistä kuormittavuutta. Työn vaativuutta lisää myös työntekijän suuri rooli asiakkaan arjessa ja valta asiakasta koskevassa päätöksenteossa. Kuten sosiaali-alalla yleensäkin, arvot ja eettinen pohdiskelu on vahvasti läsnä käytännön työssä. Tästä huolimatta kehitysvamma-alalle ei ole laadittu omia eettisiä ohjeita, vaan kehitysvamma-alalla noudatetaan yleisiä sosiaalialan eettisiä ohjeita. Olimme kiinnostuneita tietämään, poikkeavatko kehitysvamma-alan eettisesti haastavat tilanteet sosiaalialalla yleisesti esiintyvistä eettisistä kysymyksistä, ja olisiko siten tarvetta laatia alalle aivan omat eettiset ohjeensa.

Tähän liittyen, halusimme työssämme myös kartoittaa, kuinka hyvin arvot ja eettiset ohjeet on sisäistetty, näkyvätkö ne käytännön työssä ja jos näkyvät, niin miten ne voivat mahdollisesti auttaa kohtaamaan eettisiä haasteita. Opinnäytetyöllämme halusimme tuoda työntekijän äänen kuuluviin ja saada heidän näkemyksiään esiin työhön liittyvistä eettisistä haasteista ja saada käsitystä siitä, millaisissa tilanteissa ja miten eettiset haasteet näkyvät työntekijän arjessa. Tavoitteenamme oli myös, että opinnäytetyömme nostaisi esille keskustelua kehitysvamma-alan työn eettisyydestä tai ainakin toisi keskusteluun uutta näkökulmaa. Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen, sillä työstä saatava tieto voi omalta osaltaan auttaa nykyisiä kehitysvamma-alan työntekijöitä kehittämään omaa työskentelyään ja auttaa tiedostamaan omassa työssä mahdollisesti kohdattavia eettisiä haasteita ja sitä kuinka työn arvopohja rakentuu.

Työ toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin haastattelemalla työntekijöitä valmiiksi määriteltujen teemojen pohjalta. Päädyimme toteuttamaan työn laadullisena tutkimuksena, sillä halusimme paneutua aiheeseen yksittäisen työntekijän näkökulmasta ja tutkia arjessa ilmeneviä ristiriitatilanteita. Aineistonhankintamenetelmäksi päädyimme valitsemaan teemahaastattelun, sillä halusimme antaa tilaa haastateltavan omille näkemyksille ja kokemuksille. Aineisto analysoitiin laadullisen tutkimuksen analyysin periaatteita noudatellen, siten, että etsimme aineistosta tutkimuksen kannalta keskeisimpiä teemoja ja sisältöalueita, joita sitten pyrimme peilaamaan tutkimuskysymyksiin. Lopuksi esitimme aineiston pohjalta tekemämme johtopäätökset ja tutkimuksesta heränneitä kysymyksiämme ja pohdintaamme. Työmme kirjallisessa osuudessa kuvaamaamme ja arvioimme mahdollisimman tarkasti ja selkeästi tutkimusprosessin eri vaiheita ja tutkimuksen lopputuloksia.

2 LÄHTÖKOHDAT

2.1 Aiheen yhteiskunnallinen merkitys ja yhteys työelämään

Sosiaalialan ammattilainen ei voi työssään välttyä kohtaamasta eettisiä haasteita tai joutumasta kosketuksiin alaan koskevien arvojen tai eettisten periaatteiden kanssa. Siihen perustuen myös kehitysvamma-alalla työskentelevän työntekijän tulee olla tietoinen alansa liittyvistä arvoista ja eettisistä kysymyksistä, sekä hänellä tulee olla valmiuksia käsitellä ja kohdata näitä. Sosiaalialan ammatillisen työn arvoja ja eettisiä periaatteita, sekä niiden toteutumista on alati arvioitava. Ammatilliset lähtökohdat, periaatteet ja ammattikäytännöt on kyettävä perustelemaan ja ne on tehtävä näkyviksi, jotta niistä voitaisiin käydä avointa keskustelua ja tehdä niitä koskevia arviointeja. Myös alaan liittyviä ikäviä ilmiöitä ja alan varjopuolia on kyettävä tarkastelemaan ammatillisesti ja kriittisesti arvioiden. Vaikka sosiaalialalla työskentelevä ammattihenkilö on oman alansa ammattilainen, ei hän ole eikä hänen pidäkään olla erehtymätön. Jos työn epäkohdista ei voida puhua, ei alaa voi myöskään kehittää (Talentia: 2009, 11, 28-29.)

Sosiaalialalla työskenneltäessä, eettisestä pohdinnasta ei voida koskaan täysin luopua, vaikka alaa ohjaavat ammattieettiset lähtökohdat ja ohjeistot olisivat miten kattavat. Sosiaalityötä tehdään yhteiskunnassa joka on alati muuttuva, joten sosiaalialan työtä ei koskaan voida saattaa niin sanotusti päätökseen. Alaan liittyvät arvot ja eettiset ohjeet elävät ja kehittyvät yhteiskunnallisten muutosten mukana ja niiden arviointia ja pohdintaa täytyy tietoisesti ylläpitää kaikessa ammatillisessa toiminnassa. Arvoja ja eettisiä ohjeita on kehitettävä ja tulkittava siten aina uudelleen ja niistä tulee käydä jatkuvaa keskustelua (Talentia: 2009, 5-6.)

Sosiaalialan ammattilaiset ovat työssään suoraan kosketuksissa ihmisten arjen ja arjessa elämisen edellytyksien kanssa. He ovat siis hyvin perillä yhteiskunnassa tapahtuvien muutoksien ja olosuhteiden vaikutuksesta ihmisten elämään. Näin ollen työntekijät tekevät työssään havaintoja arkielämästä, joita yhdistelemällä voidaan saada laajempaa käsitystä ja tutkimusaineistoa yhteiskunnan kehityssuunnista. Näin ollen ammattilaisten kokemukset ja työnsä kautta tekemät havainnot nousevat aivan yhtä tärkeiksi kuin tutkijoiden myöhemmin tuottama ja todentama tieto, sillä se kertoo yhteiskunnallisesta

nykytilanteesta juuri tässä ja nyt (Talentia: 2009, 25.) Omalla opinnäytetyöllämme halusimme tuoda esille kehitysvamma-alan ammattilaisten työssään tekemiä havaintoja ja kokemuksia alan eettisiin kysymyksiin ja arvoihin liittyen. Toivomme että opinnäytetyöllämme kehitysvamma-alan ammattilaisilta kerätty tieto parantaisi edellytyksiä kohdata ja käsitellä alaan liittyviä eettisiä kysymyksiä ja toisi tietoa arvojen ja käytännön asiakastyön kohtaamisesta. Halusimme työllämme peilata kehitysvamma-alaan liittyviä erityispiirteitä sosiaalialaan yleisesti liitettyihin eettisiin kysymyksiin, ja siten tuoda esille kehitysvamma-alan näkökulmia alan arvoihin ja eettisiin periaatteisiin liittyen.

2.2 Kehitysvammaisuus

Tutkimuksemme kannalta yksi keskeisimmistä käsitteistä on kehitysvammaisuus ja sen määritelmät. Tapoja käsittää ja määritellä kehitysvammaisuutta on useanlaisia, joista seuraavaksi pyrimme esittelemään yleisimmät. Tällä hetkellä Suomessa voimassaolevaan kehitysvammaisten erityishuoltoa koskevaan lakiin on liitetty määritelmä kehitysvammaisuudesta synnynnäisenä tai kehitysiässä saatuna vammana, sairautena tai puutoksena, joka estää tai häiritsee yksilön kehitystä tai henkistä toimintakykyä. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519; Kaski, Manninen ja Pihko 2009: 16). Edellä mainittu määritelmä kattaa lähestulkoon kaikki yksilön kehitysiässä ilmenevät pysyvästi toimintakykyä rajoittavat vammaisuuden muodot, mutta yleisimmin kehitysvammaisuudella tarkoitetaan sellaisia kehityshäiriöitä, erityisesti hermoston ja aivojen kehityshäiriöitä, jotka johtavat älyllisten toimintojen rajoituksiin, eli älylliseen kehitysvammaisuuteen (Kaski ym. 2009: 16–17).

Kehitysvammaisella henkilöllä on uusimpien määritelmien mukaan keskimääräistä alhaisempi älyllinen toimintataso, johon liittyy puutteita kahdella tai useammalla adaptiivisen käyttäytymisen alueella: kommunikointi, itsestä huolehtiminen, asuminen, sosiaaliset taidot, yhteisössä pärjääminen, terveys ja turvallisuus, akateemiset taidot, vapaa-aika ja työ. Adaptiivinen käyttäytyminen on sitä, kuinka yksilö täyttää hänen itsenäiseen suoriutumiseensa ja sosiaaliseen vastuullisuuteensa hänen ikäiselleen kohdistuvat odotukset. Kehitysvammaisuuteen liittyvät älyllisen ja psykososiaalisen toimintakyvyn rajoitukset eivät myöskään ilmene tasaisesti kaikilla toimintakyvyn osa-alueilla. Sen vuoksi on tärkeitä kartoittaa tarkasti jokaisen kehitysvammaisen ihmisen

toiminnalliset rajoitukset ja vahvuudet. (Kehitysvammaliiton julkaisu., 1995: 15 – 17, 50)

Erilaisten kehitysvammaisuuden luokittelujen ja määritelmien tehtävänä on kuvata ihmisten terveydentilaa ja siihen liittyviä piirteitä sekä erityistarpeita. On siis syytä muistaa, ettei ole kyse ihmisten luokittelusta. Ihmisen elämäntilanne ja hänen elinympäristönsä vaikuttavat aina siihen kuvaan, joka hänen toimintakyvystään tai vammastaan muodostuu (Kaski ym. 2001: 24.) Kehitysvammaiset ihmiset eivät myöskään ole keskenään samankaltaista tasaista harmaata massaa, vaan jokainen heistä on oma yksilönsä, jonka persoonallisuuden kokonaisuudesta kehitysvamma on vain osa.

Maassamme arvioidaan kehitysvammaisuuden esiintyvän n. 50 000 henkilöllä eli 1%:lla koko väestöstä. Kaikki eivät kuitenkaan ole palveluiden piirissä, sillä Kansaneläkelaitoksen kehitysvammaisuuden tai siihen liittyvien syiden perusteella myöntämien etuuksien saajia on maassamme n. 30 000, eli noin 0,6% väestöstä (Kaski ym. 2009: 26-29.)

2.3 Kehitysvammaisten palvelut osana sosiaalihuollon palvelujärjestelmää

Kehitysvammaiset ovat oikeutettuja sosiaalihuoltolain mukaisiin sosiaalipalveluihin. Kunnalla on vastuu palveluiden, myös erityishuoltopalveluiden, järjestämisestä asukkailleen. Kunta järjestää palvelut parhaaksi katsomallaan tavalla, joko itse, ostamalla palvelut yksityiseltä palvelutuottajalta tai antamalla palvelusetelin palvelun hankkimiseksi. Kunta voi myös olla osana palveluista vastaavassa kuntayhtymässä. Kehitysvammaisilla henkilöillä on siis oikeus saada kaikkia sosiaalihuollon alaisia palveluita. Sosiaalihuoltoon sisältyy sosiaalipalvelut, toimeentulotuki, sosiaaliavustukset sekä sosiaalinen luotto. Sosiaalipalveluihin voidaan laskea sosiaalityö, kasvatus- ja perheneuvonta, kotipalvelut, asumispalvelut, laitoshuolto, perhehoito, vammaisten työllistämistä tukeva toiminta sekä vammaisten henkilöiden työtoiminta (Kaski ym: 2009, 296.)

Kunnallisen sosiaalitoimen kehitysvamma palveluihin kuuluvat kotipalvelu, vammaispalvelut, omaishoidontuki ja toimeentulotuki. Kotipalvelu käsittää mm. henkilökohtaisen hoivan ja huolenpidon ja aterian- ja siivouspalvelun. Vammaispalvelut voidaan jakaa yleisiin vammaisille tarkoitettuihin palveluihin sekä erityisiin

vaikeavammaisille tarkoitettuihin palveluihin. Yleisiä vammaispalveluita ovat kuntoutusohjaus, henkilökohtainen avustaja sekä päivittäisistä toiminnoista suoriutumiseen tarvittavat välineet, koneet ja laitteet, sopeutumisvalmennus, ylimääräiset vaatekustannukset sekä erityisravinto. Erityisiä vaikeavammaisille tarkoitettuja palveluita ovat kuljetuspalvelut saattajapalveluineen, päivätoiminta, palveluasuminen, asunnon muutostyöt sekä asuntoon kuuluvat apuvälineet ja laitteet. Omaishoidon tuki käsittää hoitopalkkion vammaisen kotona tapahtuvan hoidon turvaamiseksi, hoito- ja palvelusuunnitelmassa välttämättömiksi suunnitellut palvelut, hoitajan eläketurva- ja tapaturmavakuutus sekä omaishoitajan mahdollisuus vapaapäiviin (3vrk/kk) (Kaski ym:2009, 312-313.) Kansaneläkelaitoksen tarjoamiin palveluihin kuuluvat sairausvakuutus, erityishoitoraha vanhemmille, alle 16-vuotiaan vammaistuki, 16 vuotta täyttäneen vammaistuki, erilaiset kuntoutuspalvelut, kuntoutusraha, kansaneläke, eläkettä saavan hoitotuki sekä eläkettä saavan asumistuki (Kaski ym:2009, 313-314.)

Opinnäytetyömme keskeisimmät sosiaalipalvelut ovat kehitysvammaisten asumispalvelut ja työ- ja päivätoimintapalvelut. Kunnalla on siis velvollisuus järjestää nämä palvelut kehitysvammaisille henkilöille. Opinnäytetyöhöme liittyvät toimipaikat, Metsäpuron ryhmäkoti ja Vallilan työ- ja valmennuskeskus, toimivat Helsingin kaupungin Sosiaaliviraston alaisuudessa.

3 KEHITYSVAMMAALAN TYÖTÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Suuri osa kehitysvammaisista ihmisistä tarvitsee yhteiskunnan tukitoimia. Osa tuen tarpeesta ei aina liity kehitysvammaisuuteen, vaan se voi liittyä esim. senhetkiseen elämäntilanteeseen. Tällöin kehitysvammainen ihminen voi saada palvelut kuten valtaväestökin. Osa tuen tarpeesta voi kuitenkin olla senlaatuinen vamman aiheuttamaa, että yhteiskunnalta vaaditaan erityisjärjestelyjä. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtion osuudesta (STVOL) on tarkoitettu juuri lähentämään näitä kahta aluetta toisiinsa. Sosiaalihuoltolaki, kansanterveyslaki, erikoissairaanhoidolaki ja mielenterveyslaki ovat kaikille kansalaisille suunnattuja lakeja. Samoin asiakkaan oikeuksia turvaavat lait ovat kaikille kansalaisille samat; laki holhoustoimesta, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, laki potilaan asemasta ja oikeuksista ja potilasvahinkolaki. Vammaishuollon keskeisimpiä erityislakeja ovat laki

kehitysvammaisten erikoishuollosta ja laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Palveluiden järjestämisvelvollisuus on aina kunnilla. (Kaski ym. 2009:293.)

3.1 Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista eli vammaispalvelulaki tuli voimaan vuoden 1988 alussa. Laki ja sitä koskeva asetus kuuluvat sosiaalihuollon erillislainsäädäntöön. Laissa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista on säädetty kuntien tehtäväksi järjestää kaikille vammaisille mm. kuntoutusohjausta, sopeutumisvalmennusta ja muita tarpeellisia palveluita. Vaikeimmin vammautuneille on säädetty kunnille erityinen velvollisuus järjestää myös asumis-, kuljetus- ja tulkkipalveluita (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380.)

Vammaispalvelulain mukaan kunnan tulee ehkäistä ja poistaa vammaisten henkilöiden toimintamahdollisuuksia rajoittavia esteitä ja haittoja siten, että he voivat toimia yhteiskunnan täyspainoisina jäseninä. Palveluiden ja tukitoimien ensisijaisena tavoitteena on tukea vammaisen henkilön omatoimista suoriutumista. Palvelujen ja tukitoimien selvittämiseksi on laadittava palvelusuunnitelma (Kaski ym.2009: 301.) Vammaispalvelulakia on uudistettu vuonna 2009. Uudistus on osa laajempaa vammaislainsäädännön uudistusta ja sen taustalla ovat sekä perusoikeudet että YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskeva sopimus. Uudistuksen tavoitteena on lisätä palveluiden suunnitelmallisuutta ja niiden saannin joutuisuutta. Tarkoitus oli selkeyttää palvelujen ja tukitoimien kokonaisuutta (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380.)

Vammaispalvelulain uudistuksen tarkoitus on lisätä yhdenvertaisuutta, itsenäisyyttä ja parantaa mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan eri toimintoihin. Se toteuttaa perustuslain mukaista oikeutta välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaalipalveluihin, vahvistaa vammaisten ihmisten itsemääräämisoikeutta ja konkretisoi suomalaisen vammaispolitiikan lähtökohtia: yhdenvertaisuutta, osallisuutta sekä oikeutta tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin, sillä ihmisarvoinen elämä kuuluu

kaikille. Lain tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Kunnan on huolehdittava siitä, että vammaisille tarkoitetut palvelut ja tukitoimet järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisina kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Tämän lain mukaisia palveluita ja tukitoimia järjestettäessä on otettava huomioon asiakkaan yksilöllinen avun tarve. Vammaisten henkilöiden tarvitsemat palvelut ja tukitoimet tulee järjestää niin, että ne tukevat heidän omatoimista suoriutumistaan (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380).

Vammaispalvelulaki on ensisijainen suhteessa kehitysvammalakiin. Kehitysvammalakia noudatetaan, mikäli vammaispalvelulain mukaiset palvelut eivät ole asiakkaan kannalta riittäviä tai sopivia. Tämä tarkoittaa, että on valittava aina asiakkaalle edullisempi vaihtoehto esimerkiksi maksuton palvelu. Erityishuollon palveluita on järjestettävä kuten ennenkin (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380).

3.2 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta

Nykyinen kehitysvammalaki eli laki kehitysvammaisten erityishuollosta astui voimaan vuonna 1978 ja lakia täydentää vastaava asetus. Molempia on jouduttu jatkuvasti muokkaamaan yhteiskunnan kehityksen myötä. Kehitysvammalaki määrittää ne puitteet joissa sitä sovelletaan ja sen ketä laki koskee. Erityishuolto koskee henkilöitä joiden kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja jotka eivät muiden lakien nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluita. Erityishuollon tarkoituksena on edistää kehitysvammaisen henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista, hänen taloudellista turvaansa ja sopeutumistaan yhteiskuntaan sekä taata hänelle tarvitsemansa opetus, hoito ja muu huolenpito.

Lain yleisissä säädöksissä luetellaan erityishuoltoon kuuluvia palveluja, määrätään lain toteutumisen valvonnasta ja ohjauksesta sekä kuntien velvollisuudesta huolehtia siitä, että kehitysvammaiset saavat tarvitsemansa erityishuollon. Lisäksi yleissäädöksissä määrätään maa jaettavaksi erityishuoltopiireihin, joihin kaikkien kuntien tulee kuulua.

Edelleen yleissäädöksissä määrätään erityishuoltopiirien toimintatavoista ja valtion sekä yksityisten erityishuollon toimintayksikköjen yleispuitteista (Kaski ym. 2009:300; Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519.)

3.3 Kehitysvamma-alalla työskentely ja alan erityispiirteet

Vammaispalvelujen alaisuudessa työskentelevät työntekijät ovat velvoitettuja noudattamaan lakia sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812). Lakia sovelletaan sekä julkisen että yksityisen sektorin järjestämään sosiaalihuoltoon. Lain tarkoituksena on edistää palveluiden asiakaslähtöisyyttä, luottamuksellisuutta ja asiakkaan oikeutta hyvään palveluun. Asiakkaalla on oikeus saada laadukasta sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakkaan ihmisarvoa ei saa loukata ja hänen vakaumuksiaan ja yksityisyyttään tulee kunnioittaa. Sosiaalihuollon henkilöstön tulee varmistaa, että asiakas on tietoinen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan sekä erilaisista vaihtoehdoista ja niiden vaikutuksista sekä muista asiakkaan kannalta merkityksellisistä asioista. Palveluiden toteutuksen tulee olla suunnitelmallista ja yleensä asiakassuhteen alkaessa asiakkaalle tulisi laatia palvelusuunnitelma. Palveluita toteutettaessa tulee asiakkaan toivomukset ja mielipiteet asettaa etusijalle ja muutoinkin kunnioittaa hänen itsemääräämisoikeuttaan. Asiakassuhteen tulee olla ehdottoman luottamuksellinen ja esimerkiksi kaikki asiakasta koskevat asiakirjat ovat salassa pidettäviä. Asiakirjoja ei saa näyttää eikä luovuttaa sivullisille ja asiakasta koskevia tietoja saa luovuttaa vain asiakkaan suostumuksella lukuun ottamatta laissa esitettyjä poikkeustilanteita (Kaski ym:2009, 303-304.)

Erityishuollon palvelujärjestelmä on kehitysvammaisia ihmisiä varten ja sen tarkoitus on edistää heidän elämänlaatua ja hyvinvointia. Koska kehitysvammaisuus on luonteeltaan pysyvää, huolehtii heidän hyvinvoinnistaan lukuisia ihmisiä heidän elämänsä aikana. Jokainen työntekijä vastaa sen hetkisestä tuen tarpeesta ja huolenpidosta ja seuraavat jatkavat siitä mihin edeltävät ovat jääneet. Esimerkiksi kun nuori kehitysvammainen siirtyy koulusta työtoimintaan, jatkavat työtoiminnassa työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset siitä mihin koulussa työskentelevät jäivät. Kaikille ihmisille on tärkeää saada vaikuttaa omaan elämänsä kulkuunsa, näin ollen myös kehitysvammaisen henkilön pitäisi voida vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja päätöksiin. Nämä valinnat, uudenlaiset kokemukset ja vastustaminenkin tulee voida hyväksyä ja sallia käyttäytymisestä aiheutuvat seuraukset turvallisuuden rajoihin

saakka. Siksi onkin tyypillistä että työntekijä joutuu alati puntaroimaan mihin asti hänellä on oikeus ja toisaalta velvollisuus päättää ja huolehtia kehitysvammaisen asiakkaan asioista ja muista häntä koskevista järjestelyistä (Kaski ym:2009, 280-282.)

Kehitysvamma-alan työhön saattaa liittyä vaatimus jatkuvasta valppaudesta, johtuen asiakkaan alentuneen ymmärrystason seurauksena esiintyvistä arvaamattomasta käytöksestä. Työ liikuntarajoitteisten ja vaikeavammaisten asiakkaiden kanssa saattaa olla myös fyysisesti kuormittavaa. Toisinaan työn haastavuutta lisää asiakkaan mahdolliset puutteet ilmaisukyvyssä. Koska kehitysvammaisuus on pysyvä tila, henkilökunnan tulee välttää ylioptimistia kuntoutuspyrkimyksiä . Aktiivisen kuntouttamisen sijaan työn painopiste pitäisi olla työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä. Työn tavoitteet onkin siten hyvä johtaa työn luonteesta, asiakkaiden turvallisuudesta, tyytyväisyydestä, hyvinvoinnista sekä muista elämänlaatuun vaikuttavista tekijöistä (Kaski ym:2009, 282-283.)

4 MORAALI JA ETIIKKA

Sana etiikka tulee kreikan sanasta "ethos" ja tarkoittaa "siveellistä mielenlaatua", "tapaa". Moraali taas tulee latinan sanasta "mos" ja se on alun alkaen merkinnyt samaa kuin "ethos". Nykykielessä nämä käsitteet pitävät sisällään eri alueita. Etiikka pohtii hyvää ja pahaa, oikeaa ja väärää, kun taas moraali liittyy enemmän siihen, mikä on oikeaa tai väärää toimintaa tietyissä tilanteissa ja elämänalueilla. Yleensä eettinen pohdinta johtaa käsitykseen hyvästä moraalista. Etiikka on siis moraalisten toimenpiteiden systemaattista pohdintaa ja moraali taas ihmisen oma tai toisten ihmisten käsitys oikeasta ja väärästä (Aadland : 1993,20-21.)

Moraali pyrkii määrittelemään sitä, mikä on hyvää ja mikä on oikein. Se keskittyy tarkastelemaan arvoja, oikeuksia, velvollisuuksia ja etuja. Moraali on tietoista ja tavoitteellista ja se edellyttää toimijan joka tavoittelee hyvänä pitämiään asioita. Silti on kuitenkin vaikeaa tarkasti määritellä mitä moraali oikeastaan on, sillä se ei ole erillinen, jostakin toiminnasta tai kulttuurista erotettava piirre vaan pikemminkin näkökulma josta asioita tarkastellaan. Etiikka taas on filosofian osa-alue joka tutkii moraalialia, eli pyrkii vastaamaan kysymyksiin millaista on hyvä elämä, minkälaisia tapoja, tottumuksia ja

sääntöjä tulisi olla ja kuinka ihmisten tulisi käyttäytyä toisiaan kohtaan. Etiikka pyrkii käytännössä kuvaamaan ihmisluonnetta ja inhimillisiä tapoja jotka voisivat toimia perustana sellaisille säännöille, myös lainsäädännölle, joilla turvataan hyvä elämä. Yleisimmin etiikka jaetaan normatiiviseen etiikkaan ja metaetiikkaan. Normatiivinen etiikka pyrkii arvioimaan arvoja ja normeja sekä soveltamaan niitä käytännön kysymyksiin. Metaetiikka taas tutkii normatiivisen etiikan käsitteitä ja teorioita ja niiden loogista perustaa, eli pyrkii selvittämään mistä moraalissa ja etiikassa on kyse (Vehmas 2005, 155.)

On sanottu, että moraali on inhimillisen toiminnan sekä kielenkäytön muoto, joka on preskriptiivistä eli kehottavaa ja käskevää, universaalista eli yleistä, autonomista eli itsenäistä sekä ylivertaista, eli kaikista tärkeintä. Näiden luonnehdintojen voidaan katsoa kuvaavan moraalin keskeisintä olemusta parhaiten, näiden ominaisuuksien on toteuduttava jotta moraalia ylipäätään olisi (Airaksinen 1987, 62.) Preskriptiivisyydellä tarkoitetaan moraalin kehottavuutta ja käskevyyttä. Moraalin kieli ei vain kuvaa asioita vaan käskää tekemään, kehottaa sitoutumaan ja vaatii kiittämään ja tuomitsemaan valintoja. Moraali esimerkiksi tuomitsee väkivallan ja kehottaa rehellisyyteen ja hyvään elämään. Universaalisuus moraalissakin tarkoittaa, etteivät arvioinnit tai säännökset ole sidoksissa yksittäisiin henkilöihin tai olosuhteisiin vaan kaikkia sitovat samat moraaliset säännöt. Moraalin autonomia taas tarkoittaa, ettei moraali ole sidoksissa mihinkään muihin sääntöihin, uskontoihin tai ideologioihin. Moraali on ylivertaista, eli jos ihminen esittää moraaliarvostelman, hän pitää ajatustaan ylivertaisena kaikkiin muihin motiiveihin, periaatteisiin ja arvoihin verrattuna. Moraali eroaa muista arvoalueista ja on niistä riippumaton ja niitä tärkeämpi (Airaksinen 1987, 63-73.)

Moraalista toimijaa kutsutaan eettisen tarkastelun yhteydessä moraaliseksi agentiksi. Moraalinen agentti on kykenevä ottamaan huomioon muut ja asettamaan moraalisia päämääriä. Yleensä moraaliseksi agenteiksi luokitellaan vain ihmiset, vaikka osan eläinlajeistakin on voitu havaita toimivan tavoitteellisesti. Moraaliin kuuluu, että toiminnan kohteena on joku tai jokin, jolle voidaan tehdä hyvää tai vahinkoa, jonka etuja ja oikeuksia voidaan puolustaa tai loukata ja jonka hyvinvointia voidaan edistää tai uhata (Hallamaa, Pihlström, Pulliainen, Salmenkivi, Sihvola 2001, 11-13.)

4.1 Moraalijärjestelmä

Ihmisen voidaan katsoa käyttävän moraalisen toimintansa taustalla moraalijärjestelmää. Bernard Gertin mukaan järjestelmä pitää sisällään moraalisäännöt ja –ideat, ja sen avulla ihminen kykenee tarkastelemaan sekä oikeuttamaan toimintansa. Jos ihminen aikoo tietoisesti rikkoa jotain moraalisääntöä, hän yleensä ensin määrittelee rikkomuksensa moraalisesti merkittävien piirteiden kautta ja sen jälkeen arvioi toiminnastaan seuraavat yleisesti havaittavissa olevat haitat ja hyödyt (Gert 2004, 19.)

Yleisesti hyväksytyjä moraalisääntöjä voidaan Gertin mukaan löytää kymmenen, ja ne ovat laadittu antamaan selkeitä ja käyttökelpoisia ohjeita moraalisille agenteille. Kymmenen moraalisääntöä ovat; älä tapa, älä aiheuta kipua, älä vaurioita, älä riistä vapautta, älä riistä nautintoa, älä valehtelee, pidä lupauksesi, älä petä, noudata lakia sekä täytä velvollisuutesi. Näiden sääntöjen rikkominen ilman oikeutettua perustelua voidaan katsoa olevan moraalitonta toimintaa. Sääntöjen noudattaminen puolestaan käytännössä estää moraalista agenttia toimimasta moraalittomasti (Gert 2001, 20-21.)

Gertin mukaan moraali-ideoiden mukaan toimimista on kaikki tietoinen toimintamme jolla pyrimme tekemään jollekin hyvää, ehkäisemään kärsimyksiä tai vapauttamaan toisia kärsimyksestä. Tästä syystä ei ole tarpeen tehdä tarkkaa listausta moraali-ideoista. Moraali-ideat eivät ole yhtä ehdottomia kuin moraalisäännöt, eikä niiden huomioimatta jättämisestä rangaista, mutta niiden mukaan toimiminen edesauttaa moraali-sääntöjen toteutumista. Ihmisen ei myöskään voida olettaa automaattisesti toimivan moraalisesti oikein vain sen perusteella että hän noudattaisi moraalisääntöjä, vaan moraalinen toiminta edellyttää myös moraali-ideoiden huomioimista (Gert; 2001, 22-23)

Moraalisääntöjen voidaan käsittää koskevan kaikkia täysivaltaisia moraalisia toimijoita, eli moraalisia agentteja. Ihmisiä joilla on laajoja rajoituksia käsityskyvyssään, johtuen esimerkiksi vaikeasta kehitysvammasta, aivovammasta tai muusta psyykkisen toimintakyvyn häiriöstä, ei lueta täysivaltaisiksi moraalisiksi toimijoiksi. Koska ollakseen täysivaltainen moraalinen toimija, moraalinen agentti, tulee ihmisen myös ymmärtää moraalijärjestelmä ja siihen liittyvät säännöt. Tällaisia ihmisiä kutsutaan amoraalisiksi toimijoiksi ja heidän mahdollinen ei-toivottava tai vahingollinen toimintansa tai tekonsa ei tällöin katsota olevan moraalitonta toimintaa vaan seuraamus heidän kyvyttömyydestään ymmärtää moraalialia (Gert 2001, 21; Vehmas 2005, 155.)

Moraalifilosofi Immanuel Kantin mukaan, jotta yksilön voitaisiin käsittää moraaliseksi persoonaksi, hänellä täytyy olla tiettyjä ajattelun ja tahdon edellytyksiä. Hänen täytyy kyetä tekemään omaehtoisia ja itsenäisiä ratkaisuja sekä ymmärtää erilaisia arvoja, osata etsiä ja kyetä käyttää informaatiota sekä kyetä osallistumaan sosiaaliseen kanssakäymiseen. Näiden edellytyksien kehittyminen vaatii tietynlaisia elinolosuhteita, kuten oikeuden fyysiseen hyvinvointiin ja koskemattomuuteen, mahdollisuus tehdä vapaasti itsenäisiä ratkaisuja ja saada hoitoa henkisiin ja fyysisiin vaivoihinsa (Pietarinen ym:1994, 42-43.) Tästä huolimatta moraalissäännöt kuitenkin koskevat kaikkia ja suojelevat myös amoraalisia toimijoita, ehkä eritoten juuri heitä. Vaikka ihminen ei olisi täysivaltainen moraalinen toimija, on hänelläkin oikeus hyvään elämään jota turvaamaan ja edistämään moraalissäännöt ovat luotu (Gert 2001, 21; Vehmas 2005, 155.)

4.2 Eettisesti haastavat tilanteet

Eettisesti haastava tilanne voidaan määritellä sellaiseksi tilanteeksi, jossa ihminen joutuu harkitsemaan sitä mikä on oikein ja mikä on väärin. Se on tilanne johon ei voida johtaa valmiita ratkaisuja arvoista tai normeista. Eettisesti haastavana voidaan myös pitää tilanteita jotka nostavat esille pohdintaa oikeasta ja väärästä. Kun ihminen on epätietoinen siitä, miten hänen tulisi toimia menetelläkseen oikein, on hän eettisen haasteen edessä. Eettiset kysymykset liittyvät usein omaan tai toisten ihmisten hyvinvointiin ja erilaisiin oikeuksiin. Ratkaisuvaihtoehtoja on yleensä useita, joista mikään ei kokonaan poista ongelmaa. Useimmiten ratkaisu täytyykin valita siihen perustuen, mikä ratkaisuvaihtoehdoista vaikuttaisi olevan eniten oikein (Juujärvi ym; 2007; 13-17.)

5 ARVOT

5.1 Mitä arvot ovat?

Arvoista, niiden luonteesta ja suhteesta todellisuuteen on esitetty lukuisia erilaisia määritelmiä ja näkemyksiä. Yksinkertaisimmin ymmärrettynä arvojen voidaan

kuitenkin käsittää kuvaavan sitä, mitä pidetään yleisimmin hyvänä ja tavoittelemisen arvoisena. Arvoina voidaan pitää niitä vallitsevia tavoitteita ja päämääriä, joita ihmiset asettavat toiminnalleen ja joiden kautta he arvioivat omaa toimintaansa sekä heitä ympäröivää maailmaa. Arvot kertovat myös yleisesti hyvinä pidettyjen asioiden keskinäisen järjestyksen (Pirttilä-Backman ym. :2005, 7.) Arvot keskittyvät kuvaamaan sitä, mikä on pohjimmiltaan arvokasta. Arvoja voidaan luokitella ominaisuuksiensa perusteella, arvoista voidaan erottaa esimerkiksi poliittisia, taloudellisia ja eettisiä arvoja. Arvojen voitaisiin sanoa luovan eettisen perustan toiminnallemme, sillä jotta ihminen voisi ratkaista, mikä on oikea ja eettinen tapa toimia jossain tilanteessa, tulee hänellä olla tiettyjä perusteita joiden mukaan toimintaansa arvioida. Näiden perusteiden ydinosan muodostavat eettiset arvot. Arvolla voidaan kuvata yhtäläillä asiaa, joka on toiminnan motiivina, päämääränä tai tarkoituksena. Arvot luovat toiminnallemme tietyt perusteet ja puitteet osoittaen sen, miten meidän pitäisi toimia, jotta toiminnalle asetettu tavoite voidaan saavuttaa (Aadland 1993: 39; 45.)

Arvot ovat luonteeltaan kohtalaisen pysyviä ja ne ilmaisevat toiminnan hyväksytyjä päämääriä ja tavoiteltavia ”hyviä” asiantiloja tai olosuhteita. Arvot ilmenevätkin siten usein juuri toiminnassa, eli ihmisten sanoissa ja teoissa. Arvot ohjaavat toimintaamme suurilta osilta, esimerkiksi sitä millaisin perustein teemme valintojamme eri vaihtoehtojen ja toimintatapojen välillä. Arvojen kautta asetamme myös tavoitteita toiminnallemme. (Vuori-Kemilä – Lindroos – Nevala - Virtanen 2005: 22.)

5.2 Arvojen luonteesta ja suhteesta todellisuuteen

Kuten edellä esitettiin, arvojen voidaan katsoa ohjaavan toimintaamme ja asettavan sille päämääriä. Voidaksemme ymmärtää arvojen merkitystä ja luonnetta toiminnallemme, tulee meidän olla tietoinen myös muista, arvojen ohella toimintaamme vaikuttavista tekijöistä ja niiden suhteesta arvoihin. Arvojen ohella toimintaamme voidaan katsoa vaikuttavan esimerkiksi myös se fyysinen ympäristö, eli maailma jossa elämme ja toimimme, sekä yleiset käsityksemme tästä ympäröivästä maailmasta ja todellisuudesta, joita voidaan myös nimittää maailmankuvaksemme. Arvioimme ja tulkitsemme tilanteita maailmankuvaamme perustuen ja etsimme arvojen pohjalta ratkaisua siihen, miten meidän tulisi toimia kussakin tilanteessa (Aadland:1993, 39.)

Maailmankuvaamme sisältyy esimerkiksi ennakkokäsityksemme maailmasta, eli aikaisempiin kokemuksiimme perustuvat odotuksemme ympäröivään maailmaan liittyen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kohtaamme uusia tilanteita ja asioita tietyin, aikaisempiin kokemuksiimme sekä arvoihimme perustuvien ennakko-odotuksien, joiden pohjalta teemme arvioita ja havaintoja tilanteisiin ja uusiin asioihin liittyen. Ennakkokäsityksien ohella maailmankuvaamme sisältyy muodostamamme niin kutsutut etukäteistuomiot, eli asioista muodostamamme käsitykset joita teemme jo ennen kuin varsinaisesti olemme selvillä asioihin liittyvistä tosiseikoista. Nämä etukäteistuomiot, tai kielteisemmin ilmaistuna ennakkoluulot, ohjailevat tekemiämme havaintoja vaikuttavat tapoihimme kokea asioita ja tilanteita. Lisäksi maailmankuvaamme vaikuttavat asenteemme, eli tapamme suhtautua asioihin ja tilanteisiin (Aadland: 1993, 40-43.)

Arvojen, maailmankuvamme ja toimintamme voidaan katsoa nivoutuvan toisiinsa ja olevan vastavuoroisessa suhteessa keskenään. Tulkintamme todellisuudesta ja arviomme siitä, mitä kussakin tilanteessa tulisi tehdä, juurtuvat pitkälti arvoihimme. Erilaiset käsityksemme todellisuudesta ja tapamme kokea tilanteet, voivat siten oikeastaan johtua erilaisista arvoista. Arvioimme tilanteita arvoihimme ja maailmankuvaamme perustuen ja toimimme näiden arvioiden perusteella. Tämän toiminnan myötä meille kertyy uusia kokemuksia, joista voimme oppia ja joiden pohjalta muokkaamme arvojamme ja maailmankuvaamme (Aadland: 1993, 44.)

Vaikka arvojen voidaan katsoa vaikuttavan toimintaamme suurilta osin, emme kuitenkaan aina tiedosta niiden läsnäoloa. Tämä selittyy sillä, että ne ovat varsin tiivis osa asenteitamme, tapojamme sekä tottumuksiamme.

5.3 Mitä normit ovat?

Arvojen yhteydessä puhutaan myös usein normeista. Jos arvot ovat toiminnan tavoitteita ja päämääriä, voidaan normit ymmärtää eräänlaisina toimintakehotuksina ja sääntöinä, joita noudattamalla tavoiteltu asia, hyvä, eli arvo voidaan saavuttaa. Mikäli esimerkiksi olemme ristiriitaisia sen suhteen, mikä toimintatapa olisi paras mahdollinen tavoitteen, eli arvon saavuttamisen kannalta, ovat normit eräänlaisia ohjeita jotka ohjaavat meitä valinnoissamme oikeaan suuntaan. Normien voidaan tähän perustuen ajatella auttavan

siirtämään arvoja käytäntöön (Aadland: 1993, 45.) Normeilla ymmärretään arvojen toteuttamista, sillä arkipäivän elämässä hyppäys arvoista arkielämän tilanteisiin voi olla suuri. Usein tarvitsemme siis jotain, joka selittää ja tulkitsee arvoja käytännön toimintaohjeiksi ja rajallisille alueelle soveltuviksi säännöiksi. Tällöin voimme nopeasti nähdä mikä on oikea ja hyvä tapa toimia eri tilanteissa. Normit toimivat siis välittäjinä perusarvojen ja erilaisten tilanteiden välillä (Aadland 1993: 49.)

Normit voidaan ymmärtää eräänlaisina tulkintoina arvoista, eli toimintatapoina ja tekoina, joiden taustalla on pyrkimys arvojen soveltamisesta käytännön toimintaan.

Esimerkiksi erinäisiä lakeja ja säädöksiä voidaan pitää arvojen käytännön sovelluksina. Normien päällimmäisenä tehtävänä, arvojen ohella voidaan pitää yhteisöjen, etenkin niiden edun suojelemista. Yleisesti hyväksi ja tavoittelemisen arvoiseksi koetut asiat, eli arvot säätelevät yhteisöjen toimintaa ja asettavat toiminnalle tavoitteita. Tavoitteiden saavuttaminen ja arvojen toteutuminen puolestaan edellyttää normien noudattamista (Turunen: 1997, 179-185.)

5.4 Arvoristiriidat ja arvohierarkia

Arvojen välisiä suhteita, sekä arvojen ja normien yhteyttä toisiinsa voidaan selittää ja kuvata niin kutsutun arvohierarkian kautta. Arvohierarkia, on alati kehittyvä, yksilöllinen ja henkilökohtainen kokoelma arvoistamme, jotka ovat kokemuksiemme, vakaumuksiemme, kulttuurimme sekä ammatillisen koulutuksemme muovaamia ja jalostamia. Arvohierarkia kuvaa arvojemme keskinäistä järjestystä ja selittää sen miksi esimerkiksi asetamme tietyt arvot etusijalle toisiin nähden. Arvohierarkiamme kautta pyrimme tekemään epäolennaisten ja olennaisten asioiden välistä arvojärjestystä joiden pohjalta voimme esimerkiksi tehdä ratkaisuja ja valintoja ristiriitaisissa tilanteissa. Arvohierarkiassa laitamme olennaiset ja epäolennaiset asiat tärkeysjärjestykseen ja sen avulla voimme selvittää yksilölliset arvojemme ja normiemme järjestyksen, eli kokonaisuudessaan sen mihin toimintamme perustuu (Aadland:1993, 45-46.)

Arvoristiriidoilla tarkoitetaan eettisten ristiriitojen aluetta. Esimerkiksi kun henkilö joutuu tilanteeseen jossa edellytetään toisilleen vastakkaisten arvojen toteutumista. Arvoristiriitana voidaan myös ymmärtää tilanne jossa valittavana on kaksi tai useampi, yhtä tärkeää tai hyvää arvoa. Yleensä arvohierarkialla on merkittävä vaikutus siihen, kuinka arvoristiriidat ratkaistaan (Juujärvi ym; 2007, 55-56.)

6 SOSIAALIALAN ARVOT JA AMMATTIETIIKKA

6.1 Ammattietiikka

Ammatillisen toiminnan taustalla voidaan katsoa olevan aina koulutuksella ja kokemuksella hankittu ammattitaito. Hyvänä ammattitaitona voidaan pitää monipuolista, kokonaisvaltaista ja itsenäistä suoriutumista työtehtävistä. Yhä enemmän työtehtävissä tarvitaan niin kutsuttua erikoisosaamista, eli oman alansa ammatillista asiantuntijuutta. Työntekijältä edellytetään kykyä hankkia tietoa sekä olla osana luomassa uutta tietoa työyhteisössä. Juuri aloittelevalta, uudelta työntekijältä ei tietenkään oleteta valmiutta olla heti ammatillinen asiantuntija, vaan siihen työntekijät kehittyvät vähitellen. Siksi onkin tärkeää, että uudella työntekijällä on selkeitä ja konkreettisia ohjeita työhönsä, jolloin mahdollisuudet kehittymiselle olisivat otolliset (Juujärvi, Myyry, Pessa 2007, 9-12.)

Ammattietiikka on ammatillisen toiminnan eettisyyden arviointia ja tarkastelua, ja sen katsotaan olevan soveltavaa, eli käytännöllistä etiikkaa. Se ei sinällään eroa muusta etiikasta vaan sen eettinen tarkastelu keskittyy vain ammatissa esiintyviin tilanteisiin. Kaikissa ammateissa voidaan katsoa olevan ammattietiikkaa, toisissa ammateissa sitä esiintyy vähemmän ja toisissa enemmän. Ammatteihin, joihin sisältyy paljon työntekijän henkilökohtaista valinnanvapautta ja valtaa, sisältyy usein myös paljon eettisesti haastavia tilanteita (Räikkä, Kotkavirta, Sajama 1995, 14-17.) Ammattietiikka lähtee liikkeelle siitä oletuksesta, että työhön liittyvien moraalisten ongelmien ratkaisu perustuu oikean ja väärän tulkittamiseen. Ammattieettisesti haastavia tilanteita ovat myös yleisesti työntekijöitä askarruttavat ongelmat jotka herättävät ajatuksia siitä, mitä on hyvä ja mitä paha. Tällaisissa tilanteissa on yleensä useampia ratkaisuvaihtoehtoja, ja työntekijä joutuu tällöin ottamaan kantaa siihen, mikä vaihtoehdoista olisi eniten oikein (Juujärvi yms 2007, 13-17.)

Ammattietiikkaan liitetään usein ammattieettiset ohjeet tai säännöt (code of ethics), jotka ohjaavat työntekijöitä toimimaan eettisesti oikein. Ne koostuvat ammattien piirissä yleisesti hyväksytyistä eettisistä periaatteista ja säännöistä, jotka ohjaavat työntekijää toimimaan ammatin edellyttämällä asenteella, vastuulla sekä suhtautumaan työhönsä

oikein. Säännöt ovat usein käskymuodossa, mutta ne eivät ole lakeja tai käskyjä, vaan toimivat nimenomaan ohjeina. Ammattieettisistä säännöistä ei myöskään voi suoraan nostaa valmiita vastauksia ongelmatilanteihin, vaan näiden sääntöjen puitteissa työskentely ja niiden tulkinta on kuitenkin aina työntekijän henkilökohtainen vastuu (Räikkä, Kotkavirta, Sajama 1995, 14-17.) Lisäksi eettisten sääntöjen voidaan katsoa toimivan ammattikunnan edustajien toimintaa säätelevänä normistona sekä ylläpitävän asiakkaiden luottamusta ammatilaisiin. Lisäksi eettiset säännöt lisäävät ammattikunnan sisäistä yhtenäisyyttä sekä suojaa ammattikunnan jäseniä. Eettisten sääntöjen ja ohjeiden katsotaan kuitenkin olevan niin yleispäteviä, ettei niihin voi eettisessä ongelmanratkaisussa nojata pelkästään, vaan ammatilaiselta vaaditaan eettistä herkkyyttä tunnistaa ja ratkaista erilaisia eettisesti haastavia tilanteita (Juujärvi yms. 2007, 54)

Eettisellä herkkyydellä tarkoitetaan taitoa tunnistaa eettinen jännite tai eettinen ongelmatilanne käytännön työssä, jossa ne saattavat esiintyä hyvinkin epäselvissä tai monimutkaisissa tilanteissa. Eettiseen herkkyyteen liitetään taito tunnistaa tilanteissa mukana olevien ihmisten erityispiirteet, -tarpeet sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa, edellyttäen näin olen myös kykyä empatiaan. Eettiseen herkkyyteen sisältyy myös kyky pohtia oman toimintansa vaikutuksia muihin, toiminnan mahdollisten seurauksien pohdintaa sekä ennakkointia. Myös omien tuntemuksien ja ajatuksien, asenteiden ja ennakkoasenteiden huomioiminen ja tunnistaminen on tärkeää eettisen herkkyyden kannalta. Eettisen herkkyyden katsotaan olevan tilannesidonnaista, eli samallakin yksilöllä se vaihtelee eri tilanteiden välillä. Henkilökohtaiset ennakkoluulot tai epäammattimainen suhtautuminen tilanteeseen hankaloittaa eettisten ongelmien tunnistamista ja vaikeuttaa myös niiden eettisesti kestävää ratkaisua, siihen voi johtaa esimerkiksi tilanne jossa asiakkaaseen on muodostunut henkilökohtaisia tunteita (Juujärvi ym. 2007, 21-23.)

6.2 Ammatilliset arvot

Yksilöllisten arvojen ohella monilla organisaatioilla ja työyhteisöillä on omat arvonsa ja usein myös eettiset ohjeensa. Arvojen voidaan katsoa ohjaavan yksilön toimintaa, näin ollen työntekijänä henkilöä ohjaavat ammatilliset arvot jotka muodostuvat sekä henkilökohtaisista ammattieettisistä periaatteista että organisaation tai ammattijärjestön yhteisistä arvoista ja traditioista. Kunkin työntekijän henkilökohtaisten ammattieettisten

periaatteiden välillä voi olla merkittäviäkin eroavaisuuksia, jotka vaikuttavat tapoihin työskennellä ja tehdä työhön liittyviä ratkaisuja. Tähän perustuen työntekijöiden tavat menetellä samankaltaisissa ristiriitatilanteissa voivat olla hyvin erilaisia ja johtaa vastakkaisiin lopputuloksiin (Aadland 1993; 131-132.)

Työyhteisön yhteiset arvot koostuvat ammattieettisistä periaatteista, vallitsevista teoriasuuntauksista sekä käytännön ammattityöstä. Yhteisiä arvoja työyhteisössä tarvitaan toiminnan selkeyttämiseksi, sillä ne määrittelevät työn yleisen päämäärän sekä työntekijän velvollisuudet ja vastuun. Yhteisten arvojen ja tavoitteiden pyrkimyksenä ei ole se, että työtä tehtäisiin täysin stereotyyppisesti ja kaikki tekisivät samankaltaisia ratkaisuja, vaan niiden tarkoitus on toimia ohjeina ja antaa näkökulmaa siitä, mikä on oikein sellaisissa tilanteissa joihin ei ole valmiita ratkaisuja. Yhteisiä arvoja työyhteisössä voidaan pitää myös työn perustuslakeina jotka tuovat esille sen, miten työyhteisössä suhtaudutaan henkilöstöön, asiakkaisiin ja sidosryhmiin. Jotta arvot toteutuisivat työyhteisössä edellyttää arvojen sisäistämistä ja niihin sitoutumista. Työyhteisössä olisi hyvä käydä yhteisiä arvokeskusteluja, sillä ne luovat yhteisymmärrystä arvoista ja edesauttavat arvojen sisäistämistä ja työntekijöiden sitoutumista niihin (Aadland 1993; 132; Juujärvi ym. 2007; 49-51.)

Ammattilliset arvoristiriitatilanteet ilmenevät usein tilanteissa, joissa työntekijän omat arvot ovat ristiriidassa muiden työntekijöiden, asiakkaiden tai työyhteisön arvojen ja normien kanssa. Työssä ilmenevät arvoristiriidat ovat usein vaikeita päätöksentekotilanteita yksittäiselle työntekijälle ja jatkuvat ristiriitaisuudet työyhteisön ja henkilökohtaisen arvojen välillä saattavat kuormittaa työntekijän henkistä jaksamista ja vaikeuttaa työssä selviytymistä. Eettisiä ristiriitoja syntyy varsinkin jos työntekijän henkilökohtainen ammattieettinen näkemys on vastakkainen organisaation arvoperinteen ja eettisten periaatteiden kanssa. Erilainen näkemys arvoista voi johtaa saman ongelman täysin erilaisiin ratkaisumalleihin, jolloin syntyy varsinainen ristiriita kun on valittava periaatteessa kahden yhtä oikean ratkaisun välillä. Tällaisissa tilanteissa tulisi tarkastella molempia näkökulmia ja pyrkiä löytämään ratkaisu joka olisi näiden väliltä, tai etsiä täysin uusi keino yhdistää vastakkaiset näkemykset (Aadland; 1993, 160-162; Juujärvi ym; 2007, 55-57.)

6.3 Sosiaalialan ammattietiikka

Sosiaalialan ammattietiikassa keskitytään pohtimaan sosiaalialan työtä ja ammatillisuutta, sekä arvoihin ja eettisiin periaatteisiin liittyviä kysymyksiä. Sosiaalialalla voidaan katsoa olevan aivan omanlaisensa suhde etiikkaan ja ihmisten moraalisiin oikeuksiin, sillä työn tarkoituksena on edistää hyvää elämää ja ihmisoikeuksien toteutumista (Talentia: 2009, 5-6.)

Usein esille tulevia moraalisia kysymyksiä sosiaalialalla on toimiiko työntekijä tai asiakas moraalisesti oikein vai väärin, ovatko työntekijän omat tai asiakkaan teot hyviä vai pahoja? Alun perin sosiaalityötä on leimattu ikään kuin moralistisella ohjaamisella, jolloin on pyritty tarjoamaan työntekijöiden omia moraalikäsityksiä asiakkaille, ja tästä ajattelumallista sosiaalityössä on pyritty pääsemään eroon. Sosiaalialalla työskentelevän on toimittava mahdollisimman neutraalisti ja puolueettomasti, lain edellyttämällä tavalla. Moraalisuutta sen sijaan ei koskaan tulisi sivuuttaa sosiaalityössä, sillä se on eettistä toimintaa ohjaavaa, ja vaikuttaa valintojemme laatuun (Särkelä: 2001, 110-111.)

Moraalinen vastuu ei koske pelkästään työntekijöitä, vaan asiakkaallakin voidaan katsoa olevan moraalinen vastuu sosiaalityössä. Moraali kuitenkin viittaa siihen, että ihmisellä tulisi olla vapaus valita asioiden välillä. Mikäli valinnanvapautta tai vaihtoehtoja ei ole, ei myöskään toimintaa voida arvioida eettisesti. Voidaan siten sanoa, että ihminen on sitä suuremmassa moraalisisessa vastuussa teoistaan, mitä paremmat edellytykset hänellä on valita erilaisten vaihtoehtojen välillä. Usein sosiaalityön asiakkailla, esimerkiksi syrjäytyneellä asiakkaalla, on huomattavasti rajallisemmat valinnan mahdollisuudet, kuin esimerkiksi henkilöllä, jolla on laajat ja kattavat sosiaaliset tukiverkostot. Näin ollen näiden henkilöiden tekemät valinnat tulee suhteuttaa heidän henkilökohtaisiin mahdollisuuksiinsa tehdä valintoja. Asiakasta ei voida katsoa moraalisesti vastuulliseksi teoista, joita hän ei itse tekijänä ymmärrä tai joita hän ei ole pystynyt ennustamaan, eikä vastuuta voi edellyttää sellaisista asioista joihin hän ei itse pysty vaikuttamaan (Särkelä: 2001, 112-113.)

Silti tämänkaltaisten toimintaedellytysten puute ei täysin vapauta asiakasta moraalisesta vastuusta, vaan sosiaalityössä on merkittävää se, että asiakasta ohjataan pohtimaan millaisen vastuun hän voi ottaa toimintaedellytystensä parantamiseksi. Työntekijän on

myös vältettävä tarjoamasta omia näkemyksiään ja moraaliaan, vaan tämän tulee ohjata asiakasta kehittämään omaa moraalintajuaan. Moralismien ja moraalintajun kehittämisen välinen raja on kuitenkin hyvin häilyvä. Asiakasta ei myöskään tulisi syyllistää tekemistään valinnoista, mutta jos asiakas tuntee syyllisyyttä, on siitä tärkeää puhua yhdessä työntekijän kanssa. Usein syyllisyyden tunteisiin suhtaudutaan kahdella tavalla, joko niitä pidetään asiakasta vahingoittavina tai ne nähdään merkinä asiakkaan moraalintajusta, voidaan kuitenkin ehkä sanoa, että oikea lähestymistapa on jotain siltä väliltä. On syytä tutkia mistä syyllisyyden tunteet nousevat ja minkälaiseen moraaliseen käsityskykyyn ne perustuvat, vaikka usein olisikin helpompaa sekä asiakkaalle että työntekijälle ryhtyä lohduttamaan syyllisyydentuntoista asiakasta (Särkelä: 2001, 114-117.)

6.4 Sosiaalialan arvot

Sosiaalialalla ei ole määritelty mitään yhteisiä arvoja, vaikka niitä pidetäänkin tiedon ja teorian ohella sosiaalityön toimintaa määrittävinä ja ammatillisuuteen vaikuttavina tekijöinä. Puhutaan enemmän sosiaalialan eettisistä periaatteista, joiden lähtökohtana ovat modernissa yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyt arvot. Näitä arvoja ovat muun muassa oikeudenmukaisuus, ihmisarvon kunnioittaminen, yhdenvertaisuus sekä yleiset inhimilliset oikeudet. Sosiaalityön perustavana lähtökohtana ei välttämättä niinkään ole pyrkimys parantaa näiden arvojen toteutumista vaan pikemminkin ehkäistä näiden arvojen vastakohtien esiintymistä yhteiskunnassa ja lieventää niiden vaikutuksia yksilöiden elämässä. Sosiaalityö voidaankin siis nähdä syrjäytymisen ja yhteiskunnallisen eriarvoisuuden vastaisena toimintana (Raunio 2004: 74-76.)

Näistä edellä mainituista arvoista voidaan johtaa sosiaalialaa ohjaavia eettisiä periaatteita. Suomessa sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on koostanut näistä periaatteista sosiaalialalla työskenteleville tarkoitetun ammattieettisen ohjeiston, jotka perustuvat kansainvälisen sosiaalityöntekijäjärjestön IFSW:n eettiseen ohjeistoon. Ohjeistossa mainittuja periaatteita ovat; ihmisarvo ja oikeudenmukaisuus, itsenäisyys ja elämänhallinta, syrjäytymisen ehkäiseminen ja osallisuuden edistäminen, syrjinnän ja väkivallan vastustaminen, asiakkaan itsemäärämisoikeus ja asiakkaan yksityisyys. Näiden ohjeiden katsotaan ohjaavan kaikkea sosiaalialalla tehtävää työtä ja antavan näkökulmaa eettistä harkintaa vaativiin tilanteisiin (Raunio 2004: 80-81; Talentia 2009.)

6.5 Helsingin kaupungin arvot

Helsingin kaupungin yleiset arvot ovat myös Helsingin sosiaaliviraston arvoja. Näitä ovat asiakaslähtöisyys, kestävä kehitys, oikeudenmukaisuus, taloudellisuus, turvallisuus ja yrittäjämielisyys. Asiakaslähtöisyys tarkoittaa että Helsingin kaupungilla tehdään työtä asiakkaita varten ja kestävä kehitys pyrkii turvaamaan tulevaisuudessakin terveellisen, turvallisen ja viihtyisän Helsingin ottaen huomioon myös luonnon vaatimukset. Oikeudenmukaisuus taas on yhteiskunnan perusarvoja, joka Helsingin kaupungin arvoissa tarkoittaa että asiakkaita kohdellaan lainmukaisesti sekä tasa-arvoisesti. Taloudellisuudella tarkoitetaan resurssien tehokasta ja tarkoituksenmukaista käyttöä, turvallisuudella pyritään takaamaan kuntalaiselle turvallinen elinympäristö ja yrittäjämielisyys ymmärretään kaupungin henkilökunnan motivaationa toimia työlle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi (Helsingin kaupunki 2009.)

6.6 Eettiset haasteet sosiaalialalla

Talentian ammattieettisessä ohjeistossa korostetaan, että eettistä harkintaa tarvitaan kaikessa sosiaalialan työssä ja eettinen harkinta on tärkeä osa ammattikäytäntöä kaikenlaisissa työtilanteissa. Sosiaalialan ammattilaisella on vastuussa henkilökohtaisesti ja jo asemansa puolesta ammatin harjoittamisen yhteydessä tekemistään ratkaisuista ja valinnoista. Ohjeistossa nostetaan erityistä eettistä harkintaa vaativiksi tilanteiksi seuraavanlaiset tilanteet, joissa ammattilaisen rooli esimerkiksi auttajana ja kontrolloijana ovat ristiriidassa keskenään, tilanteet jossa asiakasryhmien edut ovat ristiriidassa keskenään, ammattiryhmien näkemykset asiakkaan edusta eroavat keskenään, asiakkaan etu on ristiriitainen työntekijän omaan etuun nähden, asiakkaan etu on ristiriidassa organisaation toimintatapojen kanssa, tilanteet joissa työskentelyolosuhteet vaikeuttavat eettisesti kestävänsä työn harjoittamista tai jos asiakkaan etu on ristiriitainen poliittiseen päätöksentekoon ja taloudellisiin resursseihin nähden. Sosiaalialan ammattilainen ei voi välttää päätöksentekoa vaikeissakaan ristiriitatilanteissa, koska sosiaalialan työntekijällä on ammatillinen velvollisuus toimia myös eettisesti haastavissa tilanteissa. Tilanteissa, joissa ei näytä asiakkaan kannalta olevan löydettävissä oikeaa tai edes parasta mahdollista ratkaisua, on työntekijän pyrittävä toimimaan tavalla jolla on vähiten haitallisia seurauksia asiakkaalle. Asiakastyössä ilmeneviä tilanteita, joissa eettiset periaatteet ja eettinen harkinta tulisi

olla vahvasti esillä liittyvät usein asiakkaan osallisuuteen ja itsemääräämisoikeuteen, pakon käyttöön ja asiakassuhteen luottamuksellisuuteen (Talentia; 2009, 11-13.

7 ITSEMÄÄRÄMINEN

7.1 Itsemäärääminen

Useimmiten itsemääräämisellä tarkoitetaan henkilön vapautta päättää omista asioistaan. Käsitteinä itsemäärääminen ja itsemääräämisoikeus ovat varsin monisyisiä, ja monin eri tavoin tulkittavissa. Myös siitä, ketä itsemääräämisoikeus koskee, ja mihin asti itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa, voidaan olla montaa eri mieltä (Pietarinen ym: 1994, 6-9.)

7.2 Itsemääräämisen edellytykset; kompetenssi, autenttisuus ja valta

Milloin henkilöstä voidaan sanoa, että hän on itsemääräävä? Itsemääräämisen voidaan katsoa edellyttävän ainakin seuraavanlaisia asioita: ensimmäiseksi henkilön tulee olla kykenevä omakohtaiseen harkintaan ja tekemään itsenäisiä ratkaisuja. Tämän lisäksi henkilöllä tulee olla riittävästi ratkaisujen edellyttämää tietoa, esimerkiksi eri vaihtoehtoista ja niiden seurauksista. Kolmanneksi itsemääräämisen voidaan katsoa edellyttävän tietynlaista valtaa vaikuttaa ympäröiviin olosuhteisiin, tämä voidaan ymmärtää esimerkiksi yksilön mahdollisuuksina vaikuttaa muiden toimintaan siten, että hänen tahtomansa asia voi toteutua (Pietarinen ym.: 1994, 8-9.)

Itsemäärääminen edellyttää siis asiaa koskevan päätöksen tekemistä ja kykyä toteuttaa päätös. Tähän perustuen itsemääräämisen voidaan siten katsoa olevan riippuvainen tietynlaisista olosuhteista, jotka mahdollistavat päätösten toteuttamisen, sekä henkilön riittävistä kyvyistä ja taidoista päätösten tekemiseen. Tätä henkilön kykyä harkintaan, päättämiseen ja toimintaan voidaan kutsua henkilön kompetenssiksi. Kompetenssin voidaan siis katsoa edellyttävän, että henkilö kykenee tekemään ja toteuttamaan itseään koskevia päätöksiä. Jotta voitaisiin kuitenkin puhua itsemääräämisestä, tarvitaan lisäksi jotakin muuta. Itsemäärääminen edellyttää, että henkilön tekemien päätösten tulee olla itsenäisiä, omakohtaisesta harkinnasta seuranneita ratkaisuja. Päätösten itsenäisyyttä, eli riippumattomuutta toisten näkemyksistä ja pyrkimyksistä voidaan kutsua

autenttisuudeksi. Useimmiten itsemääräämisen kohteena ovat henkilön omaan elämään läheisesti liittyvät asiat. Kuitenkin asioiden toteuttaminen riippuu monesti myös muiden ihmisten toiminnasta, toisin sanoen yksilön on voitava vaikuttaa siihen, että toiset toimivat hänen tahtonsa mukaisesti. Tämä edellyttää yksilöltä siis valtaa vaikuttaa niihin tekijöihin, joista asian toteutuminen yksilön omien päätösten ja toiminnan ohella riippuu (Pietarinen ym.: 1994, 15-16.)

7.3 Itsemäärääminen ja kompetenssi

Yksilön kompetenssin voidaan katsoa muodostuvan joukosta yleisiä kykyjä, joita tarvitaan kaikissa harkintaa ja toimintaa edellyttävissä tilanteissa. Näiden ohella kompetenssilla voidaan ymmärtää kussakin yksittäisessä tilanteessa tarvittavia tietoja ja taitoja, joita päätösten tekeminen ja toteuttaminen edellyttää. Itsemääräämisen voidaan katsoa edellyttävän henkilöltä kykyä muodostaa järjestelmällisiä käsityksiä itsestään ja häntä ympäröivästä todellisuudesta. Kompetenssiin liittyy kyky ottaa vastaan informaatioita ja ymmärtää sen merkitys omien käsitystensä kannalta. Yksilön tulee myös kyetä muuttamaan omia käsityksiään, mikäli se on perusteltua uuden informaation myötä. Tämän ohella itsemääräävällä henkilöllä voidaan olettaa olevan melko selkeät arvot, joiden pohjalta hän asettaa omia tavoitteitaan ja tekee arvioita eri vaihtoehtojen ja toimintatapojen välillä. Edellä mainitut ominaisuudet voidaan ymmärtää yleisinä kompetenssin edellytyksinä. Yleisen kompetenssin ohella jokainen yksittäinen tilanne vaatii yksilöltä tietynlaisia asioita. Itsemääräävällä henkilöllä tulee olla esimerkiksi riittävästi tilannekohtaista informaatiota, jonka pohjalta hänen on kyettävä päätöksenteon edellyttämään itsenäiseen harkintaan. Toisin sanoen henkilöllä tulee olla riittävästi tietoa eri vaihtoehtoista, niiden seurauksista ja riskeistä, jotta tämä kykenisi valitsemaan niiden pohjalta parhaan vaihtoehdon (Pietarinen ym.1994, 17-18.)

Itsemääräävältä henkilöltä edellytetään kykyä suorittaa harkittu päätös jossain yksittäisessä tilanteessa, eli hänen on tiedettävä mitä haluaa. Tämän lisäksi henkilön on myös kyettävä toimimaan päätöksensä mukaisesti. Toisinaan toiminta voi kuitenkin vaikeutua henkilön omista ominaisuuksista ja rajoituksista johtuen, tai toiminnalle voi olla ulkoisia esteitä. Henkilön ominaisuuksista johtuvia esteitä voivat olla esimerkiksi fyysiset rajoitteet kuten liikuntavammaisuus, vaikeudet puheen tuottamisessa, somaattiset häiriöt tai psyykkisen toimintakyvyn rajoitteet. Ulkoisina esteinä voidaan käsittää taasen esimerkiksi fyysisestä ympäristöstä johtuvat esteet toiminnalle tai toisten

ihmisten taholta tapahtuva estäminen. Voimakkaat tunteet, kuten esimerkiksi pelko tai ahdistus, voivat myös estää yksilöä toteuttamatta päätöksiään (Pietarinen ym.: 1994, 20-21.)

7.4 Itsemäärääminen ja autenttisuus

Jotta voitaisiin puhua itsemääräämisestä, tulisi henkilön tekemien päätösten ja valintojen perustua puhtaasti hänen omiin käsityksiinsä ja olla seurausta itsenäisestä harkinnasta ja päättelystä. Tässä yhteydessä voidaan puhua omaehtoisuudesta, eli autenttisuudesta. Autenttinen henkilö pyrkii perustamaan toimintansa ja ratkaisunsa itsenäiselle harkinnalle ja se edellyttää henkilöltä kykyä vaikuttaa niihin tekijöihin, joille tämän toiminta rakentuu, eli omiin käsityksiin, arvostuksiin, ihanteisiin, arvoihin, eri asioiden välisiin tärkeysjärjestyksiin, sekä haluihinsa. Vaikuttamisen tulisi perustua tietoisien harkintaan. Omaehtoisuuden kannalta on oleellista, miten henkilön arvot, käsitykset ja halut syntyvät, eli ovatko ne seurausta hänen omista kokemuksistaan ja harkinnastaan vai omaksuuko hän ne jostain muualta, esimerkiksi joltain toiselta henkilöltä tai yhteisöltä (Pietarinen ym.: 1994, 22-23.)

7.5 Itsemäärääminen ja valta

Valta on yksi itsemääräämisen edellytyksistä, sillä kuten jo edellä mainittiin, useimmiten asiat joita haluamme ovat ainakin osittain riippuvaisia ulkoisista olosuhteista ja muiden ihmisten toiminnasta. Tässä yhteydessä valta voidaan siis ymmärtää mahdollisuuksina vaikuttaa edellä mainittuihin tekijöihin. Henkilöllä voidaan katsoa olevan valtaa silloin kun hänen toiminnalleen ei ole mitään ulkoista estettä tai rajoitetta joka tekisi sen vaikeaksi tai mahdottomaksi. Yksilön valtaa voidaan tarkastella toiminnanvapauden ja avunsaannin kannalta. Toiminnanvapaudesta voidaan puhua silloin, kun toiminnalle ei ole mitään ulkoisia esteitä. Toisin sanoen henkilöllä on valta toimia haluamallaan tavalla, kun hän pystyy vaikuttamaan asioihin niin, ettei hänen toiminnalleen aseteta ulkoisia esteitä tai kun jo olemassa olevat esteet poistetaan. Useimmiten toisten henkilöiden myötävaikutus tai toisaalta toimimasta pidättäytyminen ovat edellytys tahtomamme asian saavuttamiseksi. Edellä mainittujen kaltaisissa tilanteissa voidaan puhua yksilön vallasta avunsaantiin. Yksinkertaistettuna tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö kykenee vaikuttamaan toiseen siten, että tämä aktiivisesti myötävaikuttaa sen asian saavuttamiseksi, joka on itsemääräämisen kohteena. Kuten esimerkkitapauksessa viitattiin, voi siis yhtäläillä itsemääräämisen

kohteena olevan asian saavuttaminen edellyttää toisen pidättäytymistä toimimasta (Pietarinen ym.: 1994, 23-25.)

7.6 Itsemääräämisoikeus ja sen ulottuvuudet

Tavallisimmin itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan kompetenssin, eli itsemääräämisen edellytykset täyttävän henkilön moraalista oikeutta toimia haluamallaan tavalla itseään koskevissa asioissa. Toisin sanoen hänellä on tämän kompetenssinsa perusteella oikeus päättää asioista itsenäisesti ja toimia harkintansa mukaisesti, jolloin itsemääräämisoikeus antaa hänelle myös perusteet vaatia toiminnanvapautta ja avunsaantia. Itsemääräämisoikeuden kunnioittamisen voidaan siis näin ollen katsoa asettavan myös moraalisia velvoitteita muita kohtaan; toiset eivät saa estää tai rajoittaa itsemääräävän henkilön toimintaa ja heidän tulee avustaa henkilöä itsemääräämisen toteutumisen sitä edellyttäessä. Itsemääräämisoikeus voidaan ymmärtää myös oikeutena kompetenssiin; eli toisten tulee omalla toiminnallaan edistää henkilön kykyä itsenäiseen päätöksentekoon, ajatteluun ja toimintaan, sekä pidättäytyä tekemästä mitään, mikä vähentäisi henkilön kykyä niihin. Lisäksi henkilöä tulee avustaa saamaan riittävästi päättämiseen ja toimintaan tarvittavaa tietoa. Oikeus kompetenssiin ja muiden velvollisuus tukea henkilöä näiden itsemääräämisen edellytyksien saavuttamiseksi, nousee keskeiseksi osaksi itsemääräämisoikeutta etenkin sellaisten henkilöiden kohdalla, joiden kompetenssi, eli kyky toimia itsemääräävästi, on puutteellinen (Pietarinen ym.:1994, 26-27.)

Itsemääräämisoikeuden yhteydessä voidaan puhua itsemääräämisen periaatteesta. Tämä tarkoittaa yksinkertaisuudessaan sitä, että jokaisen yksilön moraalista oikeutta itsemääräämiseen on kunnioitettava niin suurissa määrin kuin se on mahdollista. Tällä tarkoitetaan siis sitä, että kaikkien yksilöiden oikeutta itsemääräämiseen on kunnioitettava, eikä vain kompetenttien, eli itsemääräämisen edellytykset täyttävien henkilöiden. Itsemääräämisen periaate sisältää myös ajatuksen siitä, että yksilön kompetenssia, eli kykyä toimia itsemääräävästi, sekä autenttisuutta eli kykyä itsenäiseen päättelyyn ja toimintaan on edistettävä. Periaate sisältää myös vaatimuksia yksilön valtaan liittyen. Tämän periaatteen mukaan yksilön omiin ratkaisuihin perustuvaa toimintaa ei tule rajoittaa millään tavalla ja heille tulee tarjota kaikki se apu, jota itsemääräävästi toimiminen kussakin tilanteessa edellyttää (Pietarinen ym.: 1994, 31-34.)

7.7 Itsemääräämisoikeuteen liittyviä kysymyksiä

Entäpä jos itsemäärävän henkilön toiminta on moraalisesti tuomittavaa, tuleeko hänen itsemääräämisoikeuttaan kunnioittaa siitä huolimatta? Kuinka tai kenen toimesta määritellään kuka täyttää itsemäärävyyden ehdot milloinkin? Mihin asti henkilöllä on oikeus saada apua itsemääräämiseensä liittyen? Entäpä jos henkilö tuottaa toiminnallaan itselleen vahinkoa? Nämä kaikki ovat itsemääräämisoikeuteen ja itsemääräämisen periaatteeseen liittyviä haastavia kysymyksiä, joihin ei valitettavasti voida varmuudella antaa yksiselitteisiä ja suoraviivaisia vastauksia. Näihin kysymyksiin liittyen on kuitenkin voitu määritellä tiettyjä tilanteita ja olosuhteita joiden puitteissa itsemääräämisoikeuden rajoittamisen voidaan katsoa olevan moraalisesti oikeutettua.

Itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa silloin kun, henkilö on todettu kompetentiksi tekemään päätöksiä, jotka koskevat vain häntä itseään. Yhtälailta itsemääräämisoikeuden rajoittamisen voidaan katsoa olevan oikeutettua silloin, kun se loukkaisi jonkun toisen itsemääräämisoikeutta (Pietarinen ym.:1994: 34-35.) Jos taasen kahden henkilön itsemääräämisoikeudet ovat ristiriidassa keskenään, on aiheellista turvautua johonkin yleisesti hyväksyttyyn ja luotettavaksi todettuun ulkopuoliseen auktoriteettiin. Kehittyneissä yhteiskunnissa tällaista auktoriteettia edustavat esimerkiksi lainsäädäntö ja sen valvontaan ja täytäntöönpanoon asetetut toimitsijat. Itsemääräämisen ohella on myös muita eettisiä periaatteita, eikä sen voida katsoa automaattisesti menevän kaikissa tilanteissa näiden muiden periaatteiden edelle. Tämänkaltaisia eettisiä periaatteita ovat esimerkiksi hyödyn maksimoimisen ja elämänarvostamisen periaatteet. Esimerkiksi jos yksilön itsemääräämisestä koituisi haittaa toisille, voitaisiin sen rajoittaminen katsoa sellaisissa tapauksissa hyväksyttäväksi (Pietarinen ym.:1994, 36- 38.)

Henkilön kykyä toimia itsemäärävästi, eli kompetenssia, tulee myös arvioida aina tilannekohtaisesti. Myös yksilön yleistä kompetenssia, eli kykyä toimia ylipäätään itsemäärävästi, sekä tilannekompetenssia, eli yksilön kykyä itsemäärävään toimintaan tiettyssä tilanteessa tulee arvioida toisistaan erillisinä. Etenkin silloin, kun henkilön tilannekompetenssissa ilmenee puutoksia, tulee kiinnittää huomiota esimerkiksi siihen, vaikuttavatko jotkin taustatekijät kuten pelko tai jännitys tai jotkin muut tilanteeseen liittyvät olosuhteet yksilön kykyyn toimia itsemäärävästi. Yksilön kykyä toimia itsemäärävästi ei myöskään tulisi arvioida siihen perustuen miten hyviksi tai oikeiksi

hänen tekemänsä ratkaisu koetaan. Jokaisen tulisi saada toimia omien uskomustensa, käsitystensä ja arvojensa pohjalta (Pietarinen ym.:1994, 38-39.)

On täysin mahdotonta arvioida täydellisellä varmuudella milloin henkilö täyttää itsemääräämisen edellytykset ja milloin taasen ei. Itsemääräämisen periaatteiden mukaista onkin asettaa raja mahdollisimman alas ja antaa yksilön tehdä omat ratkaisunsa, tämä tietenkin siinä tapauksessa, ettei niistä koidu toisille haittaa. Yksilön tulisi myös antaa tehdä omia ratkaisujaan senkin uhalla, etteivät hänen kykynsä siihen aina riittäisi, sillä ellei yksilölle koskaan suoda mahdollisuutta tehdä itseään koskevia ratkaisuja, eivät hänen kykynsä tehdä niitä koskaan voi harjaantua (Pietarinen ym.:1994, 39.)

Yksilön oikeus avunsaantiin tulee taata niin kauan kun siitä ei aiheudu auttajalle tai ylipäättään toisille haittaa. Esimerkiksi jos avunantaminen on vastoin avunantajan vakaumuksia, on hänellä moraalinen oikeus kieltäytyä siitä. Yksilön vakauksien kunnioittamisen voidaan katsoa olevan niin merkittävä eettinen arvo, ettei ketään voida pakottaa toimimaan vakaumuksiensa vastaisesti (Pietarinen ym. 1994, 40-41.)

Mihin perustuen itsemääräämisoikeutta sitten tulisi kunnioittaa? Itsemääräämisoikeudella voidaan katsoa olevan vahva kytkös yleisiin ihmisoikeuksiin. Yleiset ihmisoikeudet koostuvat joukosta sellaisia moraalisia oikeuksia, jotka ovat niin vahvoja, että ne ovat päteviä lainsäädännöstä tai ihmisten välisistä sopimuksista riippumatta. Suuri osa näistä moraalisisista oikeuksista liittyy yksilön itsemääräämistä koskeviin oikeuksiin kuten oikeus kompetenssiin, ajattelun-, tahdon-, ja toiminnanvapaus sekä oikeus avunsaantiin (Pietarinen ym. 1994, 42-43.)

8 TAVOITTEET, TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS

8.1 Tavoitteet

Tutkimuksemme aiheena ovat eettiset haasteet kehitysvamma-alan asiakastyössä. Tutkimuksemme tavoitteena on perehtyä siihen millaisia eettisiä haasteita kehitysvamma-alan työntekijät kohtaavat jokapäiväisessä asiakastyössä ja miten he kokevat nämä haasteet. Tavoitteenamme on kuulla työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia ja ajatuksia alan eettisiin haasteisiin liittyen ja tarkastella aihetta siten työntekijän arjesta käsin. Pyrkimyksenämme ei ole siis tutkia kehitysvamma-alaan liittyviä eettisiä haasteita yleisellä tasolla vaan lähestymme aihetta yksittäisen työntekijän näkökulmasta ja kokemusmaailmasta käsin.

8.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset pohjautuvat siihen mitä aiheesta haluttiin selvittää. Voidaan perustellusti väittää että kehitysvamma-alan asiakastyöhön liittyy ainakin jossain määrin eettisiä haasteita. Kuten aiemmin esimerkiksi itsemääräämisoikeutta ja moraalia käsittelevissä luvuissa esitettiin, kehitysvammaisia ei voida esiteltäviin määritelmiin perustuen katsoa aina täysivaltaisiksi moraaliseksi toimijoiksi tai kykeneviksi toimimaan itsemääräävästi. Työntekijät sen sijaan ovat täysivaltaisia moraalisia toimijoita, eli moraalisia agentteja, ja heitä koskevat ammatilliset- ja eettiset arvot sekä periaatteet ja he ovat velvoitettuja noudattamaan yleisiä moraalिसääntöjä sekä laidansäädäntöä. Jo näihin tiedettyihin asioihin pohjautuen halusimme selvittää, miten eettiset haasteet kehitysvamma-alalla käytännössä näkyvät ja miten alalla työskentelevät näitä haasteita käsittelevät ja kokevat. Halusimme myös selvittää miten kehitysvamma-alan arvot näkyvät käytännön työssä työntekijän näkökulmasta. Eli tutkimuskysymyksemme olivat;

- Millaisia eettisiä haasteita työntekijät työssään kohtaavat?
- Miten eettiset haasteet koetaan?
- Näkyvätkö arvot käytännön työssä ja jos näkyvät niin miten?

8.3 Tutkimusmenetelmä

Päädyimme toteuttamaan tutkimuksemme laadullisena tutkimuksena, sillä se oli tutkimuksemme tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisin tapa tutkia aihetta. Laadullisen tutkimuksen kohteena on yleensä ihminen ja se kokemusten, merkitysten ja vuorovaikutussuhteiden muodostama maailma jossa hän toimii. Laadullisessa tutkimuksessa on kiinnostuttu erityisesti asioiden ja ilmiöiden merkityksistä, niiden välisistä vuorovaikutussuhteista ja niihin liittyvistä kokemuksista (Varto 1992: 23–24.) Laadulliselle tutkimukselle luonteenomaista on pyrkimys ymmärtää tutkimuksen kohdetta (Tuomi ja Sarajärvi 2009: 28–29.) Tarkoituksenamme ei ollut niinkään selvittää eettisten haasteiden määrää tai yleisyyttä, vaan saada käsitystä niiden luonteesta ja merkityksestä työntekijöille ja siitä millaisena ne näyttäytyvät työntekijöiden arjen keskellä.

8.4 Aiheen rajaus

Työmme rajoittuu kahteen Helsingin sosiaaliviraston alaisena toimivaan kehitysvammaisille tarkoitettuun palveluysikköön. Toinen sijoittuu asumispalveluihin ja toinen päivätoimintaan. Opinnäytetyöhömmme osallistui kaiken kaikkiaan kolme työntekijää, joista yksi työskenteli asumispalveluysikössä ja kaksi päivätoiminnan parissa.

8.5 Metsäpuron ryhmäkoti

Toinen haastattelumme toimipisteistä on Metsäpuron ryhmäkoti. Se on autetun asumisen yksikkö ja sen tarkoituksena on tuottaa asumispalveluja nuorille ja aikuisille kehitysvammahuollon asiakkaille. Metsäpuron ryhmäkoti toimii Helsingin kaupungin Sosiaaliviraston alaisuudessa. Ryhmäkoti toimii kerrostalossa, entisen lastenkodin tiloissa Helsingin Maunulassa. Ryhmäkodissa on kahdeksan paikkaa ja jokaisella asukkaalla on oma huone, saniteettitilat ovat kaikille yhteiset. Lisäksi Metsäpuron yhteydessä toimii yksi tukiasunto. Metsäpuron kuntoutusasuntola on perustettu vuonna 1996 ja sen tehtäväksi määriteltiin psyykkisistä tai käyttäytymisongelmista kärsivien kehitysvammaisten asumisen ohjaaminen ja tukeminen sekä heidän psykososiaalisen kuntoutuksensa järjestäminen. Metsäpuron ryhmäkoti on myös erikoistunut kehitysvammaisten päihdeongelmiin ja se on huomioitu kuntoutuksessa. Metsäpuron ryhmäkodilla on vahvat henkilöstöresurssit sen toimintatavan vuoksi ja asukkailla on

käytettävänä ympärivuorokautinen tuki, sekä ohjaus. Henkilökunta koostuu johtavasta ohjaajasta ja kahdeksasta ohjaajasta ja yhdestä vastaavasta ohjaajasta (Helsingin kaupunki: 2010.)

8.6 Vallilan työ- ja valmennuskeskus

Toinen haastattelujemme toimipiste on Vallilan työ- ja valmennuskeskus. Myös se toimii Helsingin Sosiaaliviraston alaisuudessa. Vallilan työ- ja valmennuskeskuksen tarkoituksena on tarjota työtä sekä työuran rakentamista helsinkiläisille nuorille ja aikuisille kehitysvammaisille henkilöille heidän kiinnostuksensa ja valmiuksiensa mukaisesti. Toiminnan keskeisin idea on työntekijän työllistyminen ja elämänhallinnan yksilöllinen tukeminen. Työ- ja valmennuskeskuksessa on neljä valmennusyksikköä, puu- ja huoltoryhmä, keittiöryhmä ja kaksi laitoshuoltoryhmää. Jokaisessa yksikössä on noin 30 kehitysvammaista ja 2-3 ohjaajaa. Yksiköissä keskitytään elämänhallintaan, mutta jokaisessa on lisäksi joku tietty painopiste joka määräytyy yksikön asiakkaiden, eli kehitysvammaisten työntekijöiden tarpeiden mukaisesti. Näin taataan että jokaiselle työntekijälle löytyy häntä parhaiten palveleva ympäristö ja ilmapiiri. Esimerkiksi Valmennusyksikkö III on keskittynyt työelämään valmentamiseen, ja sinne valikoituvatkin pääasiallisesti ne kehitysvammaiset työntekijät jotka tulevaisuudessa todennäköisesti tulevat työskentelemään työ- ja valmennuskeskuksen ulkopuolella, tai lähtevät kouluttautumaan (Helsingin kaupunki: 2010.)

8.7 Aineiston hankinta

Aineisto kerättiin haastattelemalla tutkimukseen osallistuneita työntekijöitä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, joka on yksi laadulliseen tutkimustapaan tyypillisesti liitetyistä aineistonkeruu menetelmistä. Päädyimme hankkimaan tutkimuksemme aineiston haastattelemalla, sillä koimme sen tutkimuksemme aiheen kannalta tarkoituksenmukaisimmaksi aineistonhankintamenetelmäksi. Olimme kiinnostuneet kuulemaan tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden ajatuksista ja kokemuksista tutkimuksen aiheeseen liittyen heidän omilla sanoillaan kerrottuna ja mielestämme haastattelut soivat siihen parhaiten mahdollisuuden.

Haastattelujen etuna moniin muihin aineistonkeruumenetelmiin verrattuna, voidaan pitää sen joustavuutta. Tukijalla on mahdollisuus selittää kysymyksiä, keskustella

haastateltavan kanssa ja selventää saatuja vastauksia esimerkiksi esittämällä tarkentavia kysymyksiä tai pyytämällä haastateltavalta perusteluja esittämilleen näkemyksille. Tämä ei onnistuisi esimerkiksi silloin, kun aineistoa hankitaan lomakekyselyin. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 1997: 200–202; Tuomi ja Sarajärvi: 2009, 73.)

Teemahaastatteluissa haastatteluille määritellään selkeät teemat, eli se aihepiiri, jota haastatteluissa tullaan käsittelemään. Haastattelussa ei kuitenkaan välttämättä ole valmiiksi laadittuja kysymyksiä, eikä kysymysten esitysjärjestystä päätetä etukäteen. Tämä mahdollistaa haastattelun etenemisen joustavasti ja tarkentavien kysymyksien esittämisen, kuitenkin siten, että haastattelu pysyy alkuperäisessä aihepiirissään. (Hirsjärvi ym. 1997: 203–205.) Menetelmänä teemahaastatteluissa korostuvat ihmisten tulkinnat asioista, asioille annetut merkitykset ja miten nämä merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (Tuomi ja Sarajärvi 2009: 74–75).

Teemahaastattelu on myös strukturoitua haastattelua joustavampi haastattelumuoto, sillä haastattelussa esitettävien kysymysten ei ole pakko noudattaa mitään ennalta määriteltä järjestystä. Kaikille haastateltaville ei myöskään ole pakollista esittää kaikkia samoja kysymyksiä samassa järjestyksessä ja samassa muodossa, vaan vaatimus yhdenmukaisuudesta teemahaastatteluin toteutetuissa tutkimuksissa vaihtelee tutkimusten välillä (Tuomi ja Sarajärvi 2009: 75). Tämä mahdollistaa sen, että haastateltavan vaikeaksi kokemat kysymykset voidaan esimerkiksi jättää haastattelussa väliin, tai niihin voidaan palata haastattelun edetessä uudelleen.

Koska olimme kiinnostuneet kuulemaan tutkimuksen aiheista haastateltavien omilla sanoilla kerrottuna, mielestämme paras tapa lähestyä aiheita haastateltavien kanssa oli keskustelun kautta. Halusimme haastattelutilanteiden etenevän epämuodollisesti jättäen tilaa vapaalle keskustelulle ja haastateltavan omille näkemyksille tutkimuksen aihepiiriin liittyen. Koimme, että teemahaastattelut mahdollistivat tämän paremmin, kuin esimerkiksi strukturoidut haastattelut, joissa haastattelu etenee tietyssä järjestyksessä esitettyjen valmiiksi laadittujen kysymysten pohjalta.

Laatimassamme haastattelupohjassa teemat ja kysymykset olivat tietyssä järjestyksessä, sillä tämä järjestys oli loogisin aiheen lähestymisen kannalta. Annoimme kuitenkin itse haastattelutilanteen määritellä teemojen käsittelyn lopullisen järjestyksen ja haastattelupohja oli lähinnä suuntaa-antava.

Kaikessa vapaamuotoisuudessaan teemahaastattelujen teemat eivät voi liittyä mihin tahansa, vaan teemahaastatteluiden avulla pyritään löytämään vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti. Näin ollen teemahaastattelun teemat perustuvat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen eli tutkimuksen aiheesta jo tiedettyyn (Tuomi ja Sarajärvi 2009: 75.)

1.teema:arvot

nousivat tutkimuskysymyksestä näkyvätkö kehitysvamma-alaan liittyvät arvot käytännön työssä ja jos näkyvät niin millä tavoin.

2.teema: eettiset haasteet

Nousi tutkimuskysymyksestä millaisia eettisiä haasteita työntekijät kohtaavat asiakastyössä

3.teema: kokemukset eettisistä haasteista

nousi tutkimuskysymyksestä millaisia kokemuksia työntekijöillä on eettisiin haasteisiin liittyen

Teemat nousivat tutkimuksemme tutkimuskysymyksistä, sekä tutkimuksemme aiheeseen liittyvästä teoreettisesta tiedosta. Kysymysten taustalla oli esimerkiksi teoreettiset määritelmät käsitteille etiikka ja arvot, sekä käsitys kehitysvamma-alaan yleisesti liittyvistä arvoista ja eettisistä ongelmakohdista. Mikäli teemat olisivat perustuneet pelkästään jo tiedetyn, eli teoreettisen tutkimustiedon varaan pelkän olisivat teemat jääneet opinnäytetyön aiheen kannalta varsin yksiulotteisiksi. Näin ollen sillä, mitä ei vielä tiedetä, eli työmme tavoitteilla oli merkittävä rooli haastattelujen teemojen muotoutumisessa.

Pyrimme varmistamaan haastattelujen onnistumisen suunnittelemalla haastattelujen teemat tarkasti etukäteen ja valmistautumalla haastattelutilanteisiin huolellisesti. Jotta aiheesta saataisiin paljon aineistoa ja tutkimusmateriaalia, on haastattelututkimuksien yhteydessä suositeltavaa, että haastattelujen aiheet tai kysymykset annetaan haastateltavalle jo etukäteen tutustuttaviksi (Tuomi ja Sarajärvi 2009: 73). Koimme, että haastattelujemme aiheet ja kysymykset ovat luonteeltaan sellaisia, joita haastateltavan olisi hyvä pohtia etukäteen. Näin ollen sovimmekin haastatteluajankohdat hyvissä ajoin

haastateltavien kanssa ja toimitimme heille haastattelun teemat ja niihin liittyvät kysymyksemme sähköpostitse noin viikkoa ennen haastatteluja.

Teimme myös yhden koehaastattelun ennen varsinaisia haastatteluja ulkopuoliselle henkilölle varmistaaksemme kysymysten toimivuuden. Koehenkilömme oli itsekin työskennellyt aikaisemmin alalla ja osasi siksi antaa palautetta alaan liittyvistä kysymyksistä ammattihenkilön näkökulmasta.

8.8 Haastattelukertojen kuvausta ja arviointia

Ensimmäinen haastattelukerta järjestettiin haastateltavan kotona, haastattelutilanne oli rauhallinen ja tunnelma vapautunut. Ennen haastattelua esitimme haastateltavallemme, että hänen tulisi vain kertoa näkemyksistään ja kokemuksistaan omin sanoin, siten kuin hänestä itsestään tuntuu. Teimme myös selväksi, että mikäli jokin kysymys tuntuisi vaikealta, siihen ei tarvitsisi vastata ja että haastattelu voitaisiin keskeyttää tarvittaessa.

Aloitimme kyselemällä haastateltavalta hieman taustatietoja esimerkiksi hänen työhistoriastaan ja koulutustaustastaan, jonka jälkeen siirryimme käsittelemään haastattelun teemoja. Esitimme myös tarkentavia kysymyksiä ja lainasimme haastateltavamme omia vastauksia, joihin pyysimme tarkennusta

Haastateltavamme vastasi lähestulkoon kaikkiin kysymyksiimme ja esitti paljon omia mielipiteitään. Yritimme johdatella kysymyksillämme haastateltavaa mahdollisimman vähän. Haastattelussa käyty keskustelu oli varsin mielenkiintoinen ja usein haastattelijoiden olisi tehnyt itse mieli kommentoida haastateltavan mielipiteitä omilla ajatuksillaan, mutta pyrimme muistamaan roolimme haastattelijoina.

Tilanteessa oli kaksi haastattelijaa jotka esittivät kysymyksiä melko lailla tasapuolisesti. Toisen esittäessä kysymystä toinen seurasi ja kuunteli haastateltavaa ja teki muistiinpanoja.

Toisella haastattelukerralla haastattelu järjestettiin haastateltavan työpaikalla, tämän työhuoneessa. Tilanne oli rauhallinen. Mainitsimme haastateltavallemme samat asiat kysymyksiin ja haastattelun kulkuun liittyen, kuin ensimmäisellä haastattelukerralla. Aloitimme haastattelun taasen esittämällä taustatietoihin liittyviä kysymyksiä, jonka jälkeen siirryimme käsittelemään haastattelun varsinaisia teemoja.

Kaiken kaikkiaan myös toinen haastelukerta oli mielestämme tutkittavan aiheen kannalta onnistunut ja koimme saaneemme runsaasti aineistoa opinnäytetyöhömmе. Keskustelu oli rikasta ja asiaa tuli paljon ja haastateltavamme toi esille kiitettävästi omia ajatuksiaan ja mielipiteitään. Haastattelu oli kestoaltaan melko pitkä ja mielenkiintoisia näkökulmia tuli esille paljon.

Kuten aiemmassakin haastattelussa, myös tähän haastatteluun osallistui kaksi haastattelijaa. Toisen esittäessä kysymyksiä, toinen tarkkaili haastateltavaa ja tilannetta. Kysymysten esittämisessä haastattelijat täydensivät sujuvasti toisiaan.

Kolmas haastattelukerta toteutettiin samassa paikassa ja samana päivänä kuin toinen. Kolmas haastattelu eteni melko lailla samankaltaisesti edellisten haastattelujen kanssa. Aloitimme taustatietoihin liittyvistä kysymyksistä, joiden jälkeen siirryimme varsinaisiin teemoihin liittyviin kysymyksiin.

Kolmannessa haastattelussa aiheita sivuttiin melko yleisellä tasolla edellisiin haastattelukertoihin verrattuna. Haastateltavamme oli hyvin selkeä ja johdonmukainen vastauksissaan ja kykeni perustelemaan niitä. Tarkentavia kysymyksiä esitettiin jonkin verran, mutta kuten jo viittasimme, haastateltavamme vastaili kysymyksiin hyvin selkeästi ja ymmärrettävästi. Haastattelu oli kestoaltaan jonkin verran lyhyempi kuin aikaisemmat haastattelut, mutta kaikki teemat tulivat kuitenkin käsitellyiksi. Tässäkin haastattelussa mukana oli kaksi haastattelijaa, joista molemmat tekivät kysymyksiä toisiaan täydentäen.

Kaikkien haastattelukertojen voidaan katsoa onnistuneen, sillä ne tuottivat uutta tietoa aiheeseen liittyen eli haastateltavat toivat esiin omia kokemuksiaan ja näkemyksiään alan arvoihin ja eettisiin haasteisiin liittyen, joka oli tavoitteenamme.

9 ANALYYSI

Laadullisen tutkimusaineiston analyysitapa riippuu pitkälti siitä, millaista tietoa aineistosta halutaan etsiä, sekä siitä, mikä on aineiston suhde teoriaan. Analyysitavat voidaan jakaa teoriasidonnaisuutensa perusteella aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen ja teoriaohjaavaan analyysiin (Tuomi ja Sarajärvi: 2009, 95-100.)

Aineistolähtöisessä analyysissä, tutkimusaineistosta pyritään muodostamaan teoreettinen kokonaisuus. Aiheeseen liittyvät aikaisemmat teoreettiset käsitykset, tiedot ja havainnot suljetaan analyysin ulkopuolelle. Teorialähtöisessä analyysissä taas teoreettiset mallit ohjaavat tarkoin tutkimusta ja sen aineiston hankintaa, analyysiä sekä tulosten tulkintaa. Teoreettinen viitekehys määrittelee siten tutkimuskysymykset, joihin aineistosta etsitään vastauksia. Aineiston analyysistä jätetään siten huomioimatta kaikki teoreettisen viitekehysten ulkopuolelle jäävä materiaali. Kahden edellä mainitun analyysitavan välimuotona voidaan pitää teoriaohjaavaa analyysiä. Se, sijoittuuko analyysi lähemmäksi aineistolähtöistä vai teorialähtöistä analyysitapaa vai jääkö se niiden välille, riippuu siitä, missä analyysin vaiheessa teoria otetaan osaksi analyysiä. Eli poimitaanko alkuperäisaineistoista jo analyysin alkuvaiheessa ilmauksia tiettyyn teoriaan pohjautuen vai liittääkö tutkija tulkintansa osaksi jonkin teorian vasta analyysin loppuvaiheessa (Tuomi ja Sarajärvi: 2009, 116–118.)

Yksi tapa analysoida tutkimusaineistoa on aineiston teemoittelu. Teemoittelulla voidaan ymmärtää aineiston pilkkominen ja jaottelu eri aihepiireihin. Teemoittelussa ollaan kiinnostuttuja siitä, mitä kustakin teemasta on sanottu. Tarkoituksena on etsiä kutakin teemaa kuvaavia näkemyksiä aineistosta. Jos aineisto on kerätty teemahaastatteluin, voidaan analyysin teemoina käyttää samoja teemoja kuin haastattelussa (Tuomi ja Sarajärvi 2009: 93.)

Aineisto analysoitiin laadullisen tutkimusmenetelmän aineistonanalyysitapoja soveltaen. Haastattelujen teemat perustuivat osittain aiheesta jo tiedettyyn teoreettiseen tietoon ja tutkimusmateriaaliin. Tulkintamme taustalla olivat teoreettiset määritelmät esimerkiksi käsitteistä arvot ja eettisyys. Emme esimerkiksi analyysissämme eritelleet sitä, miten haastateltavat ymmärtävät nämä käsitteet, vaan lähdimme siitä olettamuksesta, että heidän tulkintansa ovat yhteneväisiä yleisten teoreettisten määritelmien kanssa. Toisaalta, kun tutkimuksen aiheena ovat ihmisten henkilökohtaiset näkemykset ja kokemukset ei niitä voida sitoa tiukasti mihinkään valmiisiin teoreettisiin malleihin, vaan niitä voidaan lähinnä peilata aiheesta aiemmin tiedettyyn.

Analyysissämme vertailimme esimerkiksi haastateltaviemme näkemyksiä kehitysvamma-alan eettisistä haasteista, alaan yleisesti liitettyihin eettisiin kysymyksiin ja siten sijoittaisimme tapamme analysoida aineistoa lähemmäksi teoriaohjaavaa analyysimallia.

Aloitimme analyysiin purkamalla haastattelutallenteet litteroiduksi materiaaliksi. Tämän jälkeen luimme litteroidun materiaalin läpi useaan otteeseen ja koodasimme aineiston tekemällä merkintöjä ja alleviivauksia, erottaaksemme haastattelujen sisällöstä tutkimuksen kannalta olennaiset kohdat joissa puhuttiin teemoista. Seuraavaksi siirryimme aineiston teemoitteluun. Käytimme analyysissämme haastattelun teemoja, jotka perustuivat tutkimuskysymyksiimme ja tutkimuksen aiheeseen liittyvään teoreettiseen tietoon. Etsimme aineistoista mitä kustakin teemoista oli sanottu, siten että etsimme kysymyksiin annetut vastaukset joiden pohjalta muodostimme tyypillisimmän vastauksen ja etsimme myös aineistosta mahdollisia poikkeavia vastauksia. Kun joka teemalle oli laadittu tyypilliset sekä poikkeavat vastaukset, kokosimme vastauksien pohjalta yhteenvedon jokaisesta teemasta. Analyysin avuksi laadimme analyysipohjan (ks. Liite 2) johon kokosimme analyysin pääteemat, eli haastattelun teemat ja niille muodostamamme alaluokat. Esimerkiksi ensimmäinen teema oli arvot ja sen alaluokkina olivat; mitä arvoja nostettiin esille, miten arvoja oli työyhteisöissä käsitelty, miten arvoja pitäisi käsitellä ja liittyikö arvoihin ristiriitoja. Alaluokat kokosivat näin yhteen ikään kuin sen, mitä pääteemoista oli sanottu. Toinen teema oli työntekijöiden kohtaamat eettiset haasteet ja sen alaluokkina; mihin ne liittyvät ja millaisissa tilanteissa esiintyvät, miten eettisiä haasteita käsitellään, miten niitä pitäisi käsitellä ja miten saada valmiuksia kohdata tilanteita. Kolmantena teemana olivat kokemukset eettisistä haasteista ja sen alaluokkina; millaisia tunteita tilanteet herättivät ja miten kokemukset ovat vaikuttaneet omaan toimintaan. Analyysin edetessä aineistosta nousi vielä neljäs teema, eli väkivaltatilanteet.

10 TUTKIMUKSEN TULOKSET

10.1 Tutkimuksen tulokset

Tutkimusaineisto analysoitiin teemoittelemalla aineisto teemahaastattelujen teemojen pohjalta. Etsimme aineistosta sen, mitä kustakin teemasta oli sanottu. Ensimmäisenä teemana olivat arvot, toisena teemana eettiset haasteet ja kolmantena teemana kokemukset eettisiin haasteisiin liittyen.

10.2 Arvot

Haastattelun ensimmäisenä teemana olivat arvot. Kaikki työntekijät mainitsivat tuntevansa oman organisaationsa ja toimintayksikkönsä arvot, joita olivat Helsingin kaupungin sosiaaliviraston arvot. Kaupungin arvoista esille nostettiin muun muassa asiakaslähtöisyys, oikeudenmukaisuus, kestävä kehitys ja turvallisuus. Muita esille nousseita arvoja olivat asiakkaan kunnioittaminen, osallisuus ja yksilöllisyys.

Arvoja oli käsitelty molemmissa työyhteisöissä jollain tasolla, mutta eroavaisuuksia löytyi käsittelytavoissa ja siinä miten paljon arvojen käsittelyyn uhrattiin aikaa. Toisessa työyhteisössä oli arvoja käsitelty työryhmässä, arvotiimissä, joka oli perustettu työstämään työyhteisön arvoja kaupungin yhteisten arvojen pohjalta. Koko työyhteisön kanssa arvoista oli keskusteltu ja niitä oli avattu miettimällä mitä ne tarkoittavat käytännön työssä. Arvoista oli keskusteltu myös asiakkaiden kanssa tavalla, joka heidän ymmärryksensä puitteissa oli mahdollista.

Toisessa yksikössä arvojen käsittely ei ollut ihan näin strukturoitua vaan arvoista keskusteltuun ajoittain paljonkin, jos ne nousivat pintaan esimerkiksi eettisesti haastavien tilanteiden yhteydessä. Yksi haastateltavista mainitsi, että arvoja tulee käsiteltyä myös uusien opiskelijoiden ja työntekijöiden kanssa, arvot käydään heidän kanssaan lävitse ja niistä keskustellaan ja tällöin kokenut työntekijä itsekin palaa arvoihin ja miettii niitä uudelleen. Toisessa työyksikössä on myös järjestetty työnohjausta jonka yhteydessä on käyty arvoihin liittyvää keskustelua.

Tiedustellessamme miten arvot näkyvät käytännön työssä, haastateltavat viittasivat arvoista esille nostettuun asiakaslähtöisyyteen esimerkiksi näin:

"Totta kai se asiakaslähtöisyys, se on se mistä lähetään, että kysytään asiakkaiden mielipiteitä ja keskustellaan asioista yhdessä. Ja tietysti se elämänhallinnan tukeminen, musta se liittyy siihen asiakaslähtöisyyteen. Ei ainoastaan se, että asiakkaat saa sanoa mitä ne haluaa vaan, että kun he käy töissä niin heillä on tietty vastuu ja velvollisuus, tietysti niitä oikeuksiakin, mutta kun on työpaikka niin on niitä velvollisuuksiakin jotka liittyy siihen."

Toisessa haastattelussa taas asiakaslähtöisyyteen viitattiin näin:

"No varmaan, jos mä sit siitä asiakaslähtöisyydestä sit, se oli sellainen joka puhutti paljon. Sit kun sitä avattiin, että meidän kehitysvammaiset työntekijät että heille annettais se lupa ottaa vastuu itsestään, joka ei ole ol- lenkaan itsestään selvä asia kehitysvamma-alan työssä. Jotenkin se on helpompaa ja nopeempaa tehdä asioita puolesta ja paremmin ohjaaja tietysti tekee... Tai tietysti, et vaan se et heille tulis se et he on aikuisia, saa päättää itsestään ja heillä on myös velvollisuuksia ja oikeuksia."

Arvojen koettiin ohjaavan työtä ja niistä sai näkökulmaa työhön ja tukea esimerkiksi päätöksentekoon. Yleisesti ottaen arvoja pidettiin tärkeinä, esimerkiksi yksi haastatelluista vastasi kysymykseen saako arvoista tukea päätöksentekoon ja vaikeisiin tilanteisiin näin:

"No saa, koska työskentelee kehitysvammaisten kanssa. Niin heillä ei kuitenkaan välttämättä ole samanlaisia resursseja ajatella asioita; Mikä olis oikein ja mikä olis väärin. Ja mikä olis hänen kannaltaan oikeesti hyvä? Niin, toki sit ku on sellanen yhteinen arvopohja ja lähetää sitä kautta miettii sitä asiaa et mikä on asiakkaalle oikeesti paras vaihtoehto, se antaa mun mielestä aika paljon lopputulokselle pohjaa. Eihän sen lopputuloksen tarvi olla se, että miellyttää ohjaajia. Mutta kuitenkin että se on paras vaihtoehto asiakkaalle tai asukkaalle."

Eräs toinen haastatelluista taas nosti turvallisuuden ja oikeudenmukaisuuden työtä ohjaaviksi arvoiksi, selittäen, että kaikille on samat säännöt ja on syynsä miksi työpaikalla toimitaan niin kuin toimitaan. Eli kaikilla on velvollisuus noudattaa niitä sääntöjä ja kaikkia kohdellaan siltä osin samanarvoisesti.

Kaikki haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että arvoista tulisi työyhteisössä puhua enemmän ja niitä tulisi avata ja tuoda lähemmäksi käytännön työtä. Yksi haastatelluista perusteli arvojen avaamista sillä, että sama arvo voi tarkoittaa hyvin eri asioita eri ihmisille. Hän käytti tästä esimerkkinä asiakaslähtöisyys, joka oli toisen työntekijän

mielestä tarkoittanut sitä että asiakasta autetaan mahdollisimman paljon ja toisen mielestä asiakkaan voimaannuttamista ja tämän oman osaamisen tukemista. Haastatellun mielestä arvoista puhuminen olisi tärkeää myös siksi, että työntekijöillä olisi samanlainen päämäärä minkä eteen työtä tehdään. Arvojen näkyväksi tekeminen, esimerkiksi kirjaamalla ne ylös tai nostamalla ne esille huoneentauluksi koettiin tärkeäksi. Eräs haastateltavista viittasi tähän esimerkiksi sillä, että kun työyhteisöön tulee uusi työntekijä, olisi hyvä että arvot olisivat selkeästi esillä. Näin arvot tulisivat hänelle tutuksi heti työsuhteen alussa.

Arvoihin liittyviä ristiriitoja koettiin esiintyvän yleisesti ottaen melko vähän. Arvot itsessään eivät olleet ristiriidassa työntekijöiden henkilökohtaisten arvojen kanssa, vaan koetut ristiriidat esiintyivät pikemminkin työntekijöiden erilaisten toimintatapojen tai arvoihin liittyvien näkemyserojen yhteydessä. Tästä syystä arvoista keskustelemisesta pidettiin tärkeänä. Eräs haastatelluista nosti esille ristiriitana sen, jos työntekijän omat arvot ovat eriäväiset asiakkaan arvojen kanssa. Esimerkiksi jos työntekijän käsitykset hyvästä elämästä ovat erilaisia kuin asiakkaalla.

Näistä vastauksista voidaan siis vetää yhteenvedona se, että työntekijät kehitysvamma-alalla tuntevat hyvin organisaationsa yleiset arvot. Työyhteisössä niistä keskustellaan, mutta niihin käytetty aika, panostuksen taso ja käsittelytapa riippuu pitkälti työyhteisöstä. Mitään yhteistä mallia käsitellä arvoja työpaikalla ei ole, vaan se riippuu työyksikön omasta aktiivisuudesta ja esimerkiksi ajallisista resursseista.

10.3 Eettiset haasteet

Seuraavana teemana olivat eettiset haasteet, joita kaikki haastateltavat mainitsivat kokeneensa omassa työssään. Eettisesti haastavat tilanteet tulivat kaikkien haastateltavien mukaan eteen nopeasti, ja edellyttivät usein nopeaa päätöksentekoa. Haastateltavien mukaan tilanteiden eettiseen puoleen kiinnitettiin useimmiten huomiota vasta jälkikäteen, johtuen juuri siitä että tilanteet tulivat eteen niin nopeasti.

Tilanteet joissa haasteita ilmeni, liittyivät muun muassa asiakkaiden itsemääräämisoikeuteen, heidän oikeuksiinsa ja velvollisuuksiinsa. Joskus eettisesti haastavat tilanteet nousevat asiakkaan oikeuksien ja velvollisuuksien välisestä ristiriidasta. Yksi haastateltavista käytti esimerkkinä tällaisesta tilanteesta sitä, jos asiakas aamulla ryhmäkodissa ilmoittaa ettei halua lähteä töihin. Asiakkaalla on oikeus

päättää omista asioistaan, mutta työntekijänä hänellä on velvollisuus on käydä töissä. Henkilökunnan tulee siis päättää noudatetaanko toivetta, keskustellaanko asiasta yhdessä asiakkaan kanssa vai patistetaanko asiakas töihin vedoten hänen velvollisuuteensa käydä töissä. Eettisesti haastavaa on siis se, miten itsemääräämisoikeus ymmärretään ja miten sitä tulkitaan. Yksi haastateltavista koki eettisesti haastavaksi tilanteet, joissa työntekijä joutuu vetämään rajoja asiakkaalle. Hän kuvaili tällaista tilannetta seuraavin sanoin:

"No päällimmäisenä tulee varmaan mieleen se rajojen vetäminen, jolloin mun näkemys siitä hyvästä elämästä voi olla erilainen kuin sen toisen ihmisen. Että ehkä ne tilanteet tulee niitten ihmisten kanssa joilla on jotain psyykkisiä ongelmia. Monesti silloin tulee niitä eettisiä ongelmia. Että tietää mikä on sen toisen toive, mutta sitten tavallaan yritetään nähdä se suurempi kokonaisuus ja sitten monesti joudutaan toimimaan ehkä asiakkaan toiveiden vastaisesti."

Yleisesti eettisesti haastaviksi koettiin ristiriidat työntekijöiden kesken, esimerkiksi eräs haastateltavista mainitsi sen, että on hankalaa olla eri mieltä kollegan kanssa ja sanoa siitä hänelle. Ristiriidat on usein helpompi sivuuttaa kuin ottaa puheeksi, sillä asian läpikäyminen saattaa hankaloittaa yhdessä työskentelemistä. Työtapoihin puuttuminen koetaan usein kovin henkilökohtaiseksi. Samainen haastateltu mainitsi myös seksuaalisuuteen liittyvät asiat sellaisiksi, jotka saattavat aiheuttaa eettisiä haasteita. Hän viittaa että, seksuaalisuus voi olla arka ja henkilökohtainen aihe työntekijälle ja asiakkaan seksuaalisuuden kohtaaminen ja siitä puhuminen hänen kanssaan voi olla vaikeaa. Seksuaalisuuteen liittyvät eettisesti haastavat tilanteet saattavat saada jopa ammattilaisen häkeltymään, eikä tilanteessa kyetä aina toimimaan ammatillisesti. Eettisesti haastavana kysymyksenä yksi haastatelluista nosti esille työntekijän vallan suhteessa asiakkaaseen. Hän mainitsi vallan olevan vaarallinen asia jos sitä käyttää väärin. Työntekijä kuvailee tätä esimerkiksi siten, että kehitysvammainen asiakas pystyy harvoin sanallisesti puolustamaan itseään työntekijää vastaan. Työntekijän valta korostuu myös tilanteissa joissa työntekijä joutuu toimimaan ja tekemään päätöksiä yksin, ilman että kollega on vieressä.

Vaikka alun perin haastattelujen teemana ei ollut aggressiotilanteet tai työntekijän kohtaama väkivalta, nousi se selkeästi esille kahdessa haastattelussa eettisesti haastavien tilanteiden yhteydessä. Aggressiotilanteet koettiin erityisen haastaviksi, sillä niihin liittyy usein voimakkaita tunteita ja ne koettiin erityisen henkilökohtaisiksi. Kaksi haastatelluista mainitsi, että tilanteesta ei välttämättä päässyt helposti yli, vaan ne saattavat aiheuttaa pelkoa ja ahdistusta myös jälkikäteen. Tästä syystä väkivaltatilanteiden käsittely jälkikäteen koettiin erityisen tärkeänä. Toinen haastatelluista lisäsi vielä että jos väkivaltatilanteita kohdataan usein tai jopa päivittäin, saattaa työntekijä turtua niihin ja ajatella niiden kuuluvan työhön.

Eettisesti haastavia tilanteita on käsitelty työyhteisöissä keskustelemalla tilanteista yhteisesti. Joissain tapauksissa tilanteista on keskusteltu myös yhdessä asiakkaan kanssa. Eettisesti haastavissa tilanteissa joihin liittyy lainsäädännöllisiä ongelmia tai kysymyksiä voidaan olla yhteydessä Helsingin kaupungin lakimiehiin, joilta saa lainopillista neuvonantoa. Yksi haasteltavista mainitsi seksuaaliasioihin liittyen, että he ovat saaneet työyhteisössään esimerkiksi konsultaatioapua ja koulutusta seksuaaliterapeutilta, ja hän on myös pitänyt ryhmiä ja antanut keskusteluapua asiakkaille. Erittäin haastavissa tilanteissa työntekijöille on tarjolla kriisiapua.

Haastateltavilta kysyttiin, miten eettisesti haastavia tilanteita tulisi heidän mielestään käsitellä. Haastateltavien mielestä tilanteista on tarpeellista puhua jälkikäteen, jotta osattaisiin valmistautua vastaavanlaisten tilanteiden varalle. Eräs haastateltavista mainitsi, että tilanteet olisi hyvä jakaa työtovereiden kesken myös sen takia, että yhden kokemuksesta voivat muutkin oppia. Yhden haastateltavan mielestä eettisiä haasteita on helpompaa kohdata jos muistaisi pitää omat tunteensa tilanteen ulkopuolella ja korostaa arvoja ja ammatillisuutta. Tilanteesta riippuen eettisesti haastaviin tilanteisiin ei ole pakko heti löytää ratkaisua, vaan pitäisi muistaa rauhallisuus ja se, että asioita voidaan miettiä pidempäänkin. Jo tehtyihin ratkaisuihin voidaan myös palata ja niistä voidaan keskustella asiakkaan kanssa. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja voidaan vähentää keskustelemalla työyhteisössä avoimesti esimerkiksi työntekijöiden henkilökohtaisista arvoista. Ylipäätään työyhteisön tuki koettiin tilanteiden jälkeen tärkeäksi, ja tällaisten tilanteiden jälkeen ei saisi syytellä ketään vaan pitäisi muistaa muiden työntekijöiden arvostus.

Kaikki haastateltavat kokivat, ettei mitään valmista ratkaisua eettisesti haastavien tilanteiden kohtaamiselle ole olemassa, vaan valmiudet käsitellä ja kohdata näitä tilanteita karttuvat työkokemuksen myötä. Mutta kaikki haastateltavat mainitsivat koulutuksen lisäävän ja tukevan valmiuksia kohdata näitä haasteita. Yksi haastateltavista mainitsi, että tiettyjen tärkeiden koulutuksen, kuten esimerkiksi eettisiin haasteisiin liittyen, pitäisi olla kaikille työyhteisön jäsenille pakollisia eikä vain niille, joita asia sattuu kiinnostamaan tai jotka ovat työyhteisönsä aktiivisimpia kouluttautujia. Keskustelun merkitystä korostettiin myös tämän asian yhteydessä.

Yhteenvedon voidaan siis todeta että eettisesti haastavia tilanteita koetaan kehitysvamma-alalla. Ne tulevat eteen usein nopeasti ja tilanteiden eettinen ongelmallisuus huomataan vasta jälkikäteen. Ratkaisuja joudutaan joskus tekemään heti tilanteessa, mutta niihin pitäisi voida palata myös myöhemmin ja niistä tulisi voida keskustella avoimesti. Mitään selkeitä vastauksia tai valmiita ratkaisuja eettisesti haastaviin tilanteisiin ei ole, ja se olisi työntekijän hyvä muistaa. Painotettiin myös sitä, että päätöksiin ja ratkaisuihin voi aina palata ja niistä voi myös keskustella esimerkiksi asiakkaan kanssa, jota päätökset koskevat.

10.4 Kokemukset eettisistä haasteista

Viimeisenä teemana oli kokemukset eettisesti haastavista tilanteista ja niiden herättämien tunteiden ja kokemusten vaikutukset omaan toimintaan. Haastatteluista kävi ilmi, että eettisesti haastavat tilanteet herättävät työntekijöissä tunteita. Eräs haastatelluista erottelikin eettisesti haastavan tilanteen muuten ammatillisesti ongelmallisesta tilanteesta juuri sen perusteella, että se herättää enemmän tunteita, ja se saatetaan kokea henkilökohtaisena. Yksi haastateltavista kuvaili eettisesti haastavaksi kokemaansa tilanteeseen liittyneitä tuntemuksiaan toteamalla, että tilanne oli tuntunut karmealta. Itseään on saattanut syytellä jälkikäteen ja asia on jäänyt mietityttämään. On voinut miettiä esimerkiksi, että oliko ratkaisu oikea tai olisiko voinut tehdä jotenkin toisin. Joissain tilanteissa on koettu voimattomuutta siitä, ettei ole voinut auttaa ja omat tunteet ovat saattaneet olla mukana vaikka miten olisi koettanut pysyä ammatillisena. Erään erityisesti haastavan tilanteen jälkeen haastateltava koki jopa olleensa niin puhki, että olisi saattanut omasta mielestään tarvita terapiaa. Toinen haastateltava taas kuvaili tuntemuksiaan toivottomuutena ja että tilanne oli tuntunut henkilökohtaiselta. Kolmas haastateltava sanoi kokeneensa tilanteissa avuttomuutta.

Haastatellut kokivat että kokemukset eettisesti hankalista tilanteista olivat vaikuttaneet heidän omaan toimintaansa ja työskentelytapoihinsa ainakin jossain määrin. Kukaan haastatelluista ei kuitenkaan osannut juuri eritellä vaikutuksia sen tarkemmin, vaan totesivat kokemustenesimerkiksi lisännen valmiuksia kohdata vastaavanlaisia tilanteita.

Yhteenvedon voidaan siis todeta, että eettisesti hankalat tilanteet herättävät tunteita ja tilanteet voidaan kokea henkilökohtaisina. Oma persoona on kuitenkin työssä mukana ja tunteet tulevat toisinaan väkisinkin mukaan tilanteisiin, vaikka pyrittäisiin pysymään ammattilaisina. Tunteita herättävät aiheet ovat usein arkoja, ja niiden käsitteleminen pelkästään yleisellä tasolla voi olla haastavaa. Keskustelun ja tilanteiden läpikäyminen on tästäkin syystä erittäin tärkeää, sillä muiden työntekijöiden kokemukset vastaavista tilanteista saattavat tuoda näkökulmaa haastavan tilanteen kohtaamiselle. Koska eettisesti haastavat tilanteet herättävät paljon tunteita, on niiden läpikäyminen yksin usein raskasta ja voi tuntua työntekijästä hankalalta, silloin on tärkeää että työyhteisö on valmis keskustelemaan ja käsittelemään tilannetta ja siitä heränneitä kysymyksiä. Keskustelu myös lisää valmiuksia ennaltaehkäistä ja ennakoida tilanteita.

11 TULKINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tulkintamme kannalta tärkeitä avainsanoja olivat arvot, eettiset haasteet sekä kokemukset eettisistä haasteista. Nämä avainsanat olivat myös haastattelumme teemoina.

Avainsana arvot tulkintaan kuten aiemmin tutkimuksen teoriaosuudessa viitattiin, eli yksinkertaisimmin ymmärrettynä arvojen voidaan käsittää kuvaavan sitä, mitä pidetään yleisimmin hyvänä ja tavoittelemisen arvoisena. Arvoina voidaan pitää niitä vallitsevia tavoitteita ja päämääriä, joita ihmiset asettavat toiminnalleen ja joiden kautta he arvioivat omaa toimintaansa sekä heitä ympäröivää maailmaa (Pirttilä-Backman ym. :2005, 7.) Tulkinnan taustalla on myös käsitys ammattietiikkaa ja ammatillisista arvoja koskevassa teoriaosuudessa esitetyt käsitteet ammatillisista arvoista ja sosiaalialan yleisistä arvoista.

Avainsana eettiset haasteet tulkitaan, kuten teoriaosuudessa viitattiin, eli eettisesti haastava tilanne voidaan määritellä sellaiseksi tilanteeksi, jossa ihminen joutuu harkitsemaan sitä mikä on oikein ja mikä on väärin. Se on tilanne johon ei voida johtaa valmiita ratkaisuja arvoista tai normeista. Eettisesti haastavana voidaan myös pitää tilanteita jotka nostavat esille pohdintaa oikeasta ja väärästä (Juujärvi ym; 2007; 13-17.) Tulkinnan taustalla ovat myös ammattietiikan teoriaosuudessa esitetyt eettistä harkintaa vaativat tilanteet.

Avainsana kokemukset eettisistä haasteista tulkintaan pohjautuen siihen oletukseen että kokemukset ovat haastateltavien henkilökohtaisia kokemuksia, eli niitä tulkintaan sen perusteella miten haastateltavat itse kertoivat kokemuksistaan ja miten he kuvasivat niihin liittyviä tunteitaan ja ajatuksiaan.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada käsitystä millaisia eettisiä haasteita työntekijät kohtaavat arjen asiakastyössä ja miten he kokevat nämä haasteet. Tavoitteet toteutuivat haastattelujen kautta. Saimme lukuisia esimerkkejä eettisesti haastavista tilanteista ja haastateltavat toivat rohkeasti esille omia mielipiteitään ja ajatuksia näihin liittyen. Myös arvoista heräsi paljon keskustelua ja ne ovat selkeästi läsnä päivittäisessä asiakastyössä. Tutkimuksemme toi uutta asiaa ja näkökulmaa sen aiheisiin, ja saimme vastauksen siihen mihin halusimmekin. Tarvetta tällaiselle tutkimukselle oli selkeästi. Saamamme tulokset olivat samassa linjassa teoreettisen tiedon kanssa.

Työntekijöiden kokemat eettisesti haastavat tilanteet ja eettiset kysymykset liittyivät suurilta osin aiemmissa tutkimuksissa esille nousseisiin epäkohtiin kehitysvammaisten henkilöiden perusoikeuksien toteutumisessa sekä itsemääräämisoikeuden tulkittamisessa ja sen toteutumisessa käytännössä (Talentia 2009.) Tutkimuksemme toi esille työntekijän äänen näihin em. ilmiöihin liittyen sekä miten nämä ilmenivät käytännön työssä. Tutkimuksemme tärkeyttä ja ajankohtaisuutta kuvastaa hyvin se, että haastateltaviltamme nousi paljon arvokkaita ehdotuksia työn kehittämiseen liittyen, ja esimerkiksi siihen miten alaa koskevia arvoja tulisi käsitellä ja ottaa käytäntöön.

Haastattelussa tuotiin esille, että sen lisäksi että työyhteisössä puhutaan mitä arvot ovat, olisi tärkeää myös puhua mitä arvoilla ymmärretään, miten työntekijät henkilökohtaisesti ymmärtävät yhteiset arvot. Kuten teoreettisen viitekehyksen yhteydessä esitettiin, tapamme tulkita arvoja on sidoksissa maailmankuvaamme. Arvot vaikuttavat todistetusti toimintaamme, mutta emme kuitenkaan aina tiedosta niiden

läsnäoloa. Tämä selittyy sillä, että ne ovat varsin tiivis osa asenteitamme, tapojamme sekä tottumuksiamme. Arvoihin sekä maailmankuvaan vaikuttavat jokaisen henkilökohtaiset kokemukset. Maailmankuvamme muodostuu ennakko-oletuksistamme, -odotuksistamme, -luuloistamme ja asenteistamme, jotka kaikki ovat kokemuksiemme muokkaamia (Aadland: 1993, 39-44). Koska arvot, maailmankuva ja kokemukset ovat niin vahvasti yhteyksissä toisiinsa, olisi tähän perustuen aiheellista ottaa myös arvojen taustalla olevat vaikuttimet osaksi arvokeskustelua. Yhteiset arvot turvaavat työn jatkuvuutta ja antavat sille identiteetin. Arvot auttavat myös työntekijöitä kehittymään työssään ja selkiyttämään toiminnan tarpeet. Yhteiset arvot vahvistavat yhteisöllisyyttä ja edistävät työhyvinvointia. Arvokeskustelu tuo näkökulmaa siihen, esimerkiksi mikä työyhteisössä koetaan tärkeäksi, mihin siellä uskotaan ja mitä oikeasti tehdään (Juujärvi: 2007, 49-50.) Arvoista voidaan keskustella myös asiakkaiden kanssa. Arvojen näkyvyys helpottaa niiden sisäistämistä käytännön työhön esimerkiksi uuden työntekijän kohdalla.

Arvojen näkyminen ja niihin tukeutuminen käytännön työssä oli selvää. Aivan kuten sosiaalialan ammattietiikka ja arvoja käsittelevässä teoreettisessa kirjallisuudessa viitattiin, arvot ovat vahvasti osa sosiaalialaa. Oikeastaan koko sosiaalialan voidaan katsoa perustuvan näille modernin yhteiskunnan arvoille, joita olivat muun muassa ihmisarvon kunnioittaminen, yhdenvertaisuus, inhimilliset oikeudet ja näistä arvoista johdetut eettiset ohjeet luovat puitteet joiden pohjalta työskennellään (Raunio; 2004 74-81). Työlle tunnusomaista oli asiakaslähtöisyys joka ohjaa vahvasti käytännön työtä ja luo työlle tietyn tavoiteperustan. Turvallisuus ja oikeudenmukaisuus luovat pohjan työpaikan säännöille, joita kaikilla on velvollisuus noudattaa ja niiden kautta tietyt toimintatavat voidaan perustella esimerkiksi asiakkaille. Turvallisuus nousi tärkeäksi arvoksi myös kehitysvamma-alan työssä ajoittain esiintyvien aggressiutilanteiden yhteydessä ja siinä, että turvallisuus tulee voida taata niin työntekijöille kuin asiakkaillekin. Kestävän kehityksen yhteydessä tuotiin esille valmius uudistaa toimintaa ja kokeilla uusia asioita, sekä halu kehittää omaa ammattitaitoa, työtapoja ja koko työyhteisöä.

Asiakaslähtöisyyden yhteydessä esille nostettiin asiakkaan aikuisuuden, elämänhallinnan ja oman osaamisen tukeminen sekä asiakkaan oikeus tehdä itseään koskevia päätöksiä ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Kuten teoriaosuudessa viitattiin, itsemääräämisen periaate, ja näin ollen itsemääräämisoikeus, koskevat myös

henkilöitä joiden kyky toimia itsemäärävästi, eli kompetenssi, olisi puutteellinen. Itsemääräämisoikeus voidaan ymmärtää myös oikeutena kompetenssiin, eli henkilön kykyä itsenäiseen päätöksentekoon tulee pyrkiä edistämään kaikin mahdollisin tavoin. Jos esimerkiksi kehitysvammaisella asiakkaalla ei ole riittävästi tietoa, jota päätöksentekoon jonkin asian suhteen edellytetään, tulee hänelle tarjota ja etsiä kaikki mahdollinen saatavilla oleva tieto. Itsemääräämisen periaatteella tarkoitetaan, että kaikkien yksilöiden oikeutta itsemääräämiseen tulee kunnioittaa niissä määrin kuin se on mahdollista, ja itsemääräämiseen liittyviä edellytyksiä tulee mahdollisuuksien mukaan edistää, eikä omiin ratkaisuihin perustuvaa toimintaa tulisi rajoittaa vaan tarjota heille se apu mitä itsemäärävästi toimiminen edellyttää (Pietarinen ym: 1994, 26-34)

Yhtälailla asiakkaan oikeuksien ohella haluttiin korostaa näihin oikeuksiin liittyviä vastuita ja velvollisuuksia. Ammattietiikan teoriaosuuden yhteydessä puhuttiin siitä, että sosiaalityössä on merkittävää, että asiakasta ohjataan pohtimaan millaisen vastuun hän voi ottaa tekemisistään, sillä toimintaedellytysten puute, tai kompetenssin vajaavaisuus eivät täysin poista myöskään asiakkaan moraalista vastuuta tekemistään valinnoista ja ratkaisuista (Särkelä: 2001, 114-115.) Käytännössä asiakaslähtöisyys ja itsemäärääminen voivat näkyä arjessa hyvin pieninä asioina, esimerkiksi mahdollisuutena tehdä valintoja, asiakkaan kanssa asioista keskustelemisena sekä hänen mielipiteidensä kuuntelemisena ja huomioimisena. Tärkeää olisi antaa asiakkaille lupa ottaa vastuuta itsestään, joka ei aina kehitysvammaisten asiakkaiden kohdalla ole täysin itsestään selvä asia. Asiakkaan puolesta ei tulisi tehdä asioita, vaikka se toisinaan olisi helpompaa tai nopeampaa.

Arvoristiriitoja henkilökohtaisten ja työpaikan arvojen välillä haastateltaviemme mukaan harvemmin on, mutta sen sijaan erilaiset käsitykset arvoista tai niiden merkityksestä saattoivat synnyttää ristiriitoja. Kuten arvoja käsittelevässä teoriaosuudessa esitettiin, arvomme ja tapamme tulkita niitä ovat pitkälti sidoksissa kokemuksiimme ja käsityksiimme meitä ympäröimästä maailmasta ja todellisuudesta, eli maailmankuvastamme. Erilaiset käsitykset arvoista voivat siten johtua erilaisista maailmankuvista (Aadland: 1993, 39-44.) Jotta työyhteisöissä voitaisiin työskennellä yhteisten tavoitteiden eteen, on myös työyhteisön arvojen oltava yhteisiä. Arvoja on siksi avattava yhteisissä keskusteluissa ja ne on oltava selkeästi esillä, esimerkiksi ylös kirjattuina. Toisin sanoen arvot tulee tehdä mahdollisimman näkyväksi ja ymmärrettäviksi. Ristiriitoja arvoihin liittyen voi syntyä työyhteisöissä myös siitä

johtuen, että jokaisen käsitys arvoista ja niiden tärkeysjärjestyksestä on yksilöllinen. Arvojen tärkeysjärjestyksellä viitataan jo aiemmin teoriaosuudessa esitettyyn käsitykseen arvohierarkiasta. Erilaisista arvohierarkioista johtuvat ristiriidat voivat kehitysvamma-alalla tulla ilmi tilanteessa, jossa toinen esimerkiksi asettaa asiakkaan hyvinvoinnin arvona itsemääräämisen edelle kun taas toisella työntekijällä arvojärjestys on päinvastainen (Juujärvi ym: 2007, 46-47.)

Työyhteisön sisäiset ristiriidat ja erimielisyydet työntekijöiden toimintatavoissa on helpompi ohittaa, eikä niihin tartuta kovin usein. Ammattietiikan teoriaosuudessa viitattiin siihen, että usein työntekijä kuormittuu henkisesti jos joutuu jatkuvasti ristiriitatilanteihin työyhteisönsä kanssa (Juujärvi ym: 2007, 55) Kunnioittava työilmapiiri luo hyvän työskentelykentän, ja työyhteisön tuki on ehdottoman tärkeää yksittäiselle työntekijälle, joka joutuu eettisesti haastavien tilanteiden eteen. Työtapoihin puuttuminen koetaan henkilökohtaisena, ja ne saattavat hankaloittaa yhteistyön tekemistä. Näin ollen konflikteja halutaan välttää ja työntekijöiden välistä sopua pyritään vaalimaan yhteistyön sujuvuuden takaamiseksi ja kunnioituksesta kollegaa kohtaan. Kuten teoriaosuuden ammattietiikan kohdalla viitataan, näitä konfliktitilanteita voidaan mahdollisesti välttää, jos työntekijät keskustelevat ja avaavat työyhteisönsä arvoja ja strategioita. Näillä keskusteluilla luodaan yhteisymmärrystä työyhteisön arvoista ja keskustelut edesauttavat niiden sisäistämistä ja työntekijöiden sitoutumista niihin. Kun työntekijälle on selvää oman työympäristönsä ammattieettiset periaatteet, selkeyttävät ne toimintaa. Keskustelun kautta syntynyt yhteisymmärrys arvoista ja työn lähtökohdista vaikuttavat ehkäisevästi mahdollisten ristiriitojen syntymiseen. Erilaisuuden hyväksyminen niin kehitysvammaisia asiakkaita kuin toisia työntekijöitä kohtaan oli tärkeää, sillä oma persoona koettiin työkaluksi kehitysvamma-alalla. Jokaisella on oma persoonallinen tyylinsä tehdä työtä. Erilaisuuden kunnioittamisen yhteydessä nostettiin esille, että sama tavoite voidaan saavuttaa monin erilaisin työtavoin. Persoonallisista ja yksilöllisistä työtavoista huolimatta työllä tulee kuitenkin olla selkeät yhteiset linjat ja niitä tulee noudattaa.

Kehitysvammaisten henkilöiden itsemääräämisoikeus ja siihen sisältyvät oikeudet ja velvollisuudet koettiin myös eettisesti askarruttavana kysymyksenä. Työntekijä joutuu usein itse tekemään päätöksen siitä, miten itsemääräämisoikeus ymmärretään ja miten sitä sovelletaan. Päätökset voidaan perustella joko asiakkaan oikeudella tehdä jotain, tai

sillä että asiakkaalla on vastuu tehdä jotain. Joskus työntekijä joutuu esimerkiksi myös puntaroimaan päätöksiään asiakkaan itsemääräämisoikeuden ja tämän hyvinvoinnin välillä. Itsemääräämisen periaate velvoittaa siihen, että kaikkien oikeutta itsemääräämiseen tulee kunnioittaa. Toisaalta työntekijät ovat veloitettuja huolehtimaan asiakkaidensa hyvinvoinnista ja vastaamaan heidän turvallisuudestaan. On olemassa tiettyjä eettisiä periaatteita jotka voidaan asettaa itsemäärämisen edelle. Tämänkaltaisia periaatteita ovat esimerkiksi hyödyn maksimoimisen, lähimmäisestä huolehtimisen ja elämän arvostamisen vaatimukset. Esimerkiksi lähimmäisestä huolehtimisen periaate velvoittaa meitä auttamaan silloinkin kun apua tarvitseva ei sitä halua tai tiedä tarvitsevensa. Elämän arvostamisen periaate taas velvoittaa meidät ylläpitämään elämää ja siten estämään toimintaa joka vaarantaa yksilön elämää. Näiden ohella tulee myös arvioida, miten kompetentti ihminen on tekemään päätöksiä kussakin tilanteessa (Pietarinen ym: 1994, 36-38.)

Välillä työntekijät joutuvat myös tekemään päätöksiä jotka eivät miellytä asiakasta, mutta koska kehitysvamma-alalla työskentelevällä on vastuu pitää huolta asiakkaan hyvinvoinnista ja työn tavoitteena on mahdollisimman hyvä elämä asiakkaalle, voi ratkaisu olla niiden kannalta ainoa oikea vaihtoehto. Kuten jo ammattietiikan teoriaosuudessa viitattiin, on päätökset aina työntekijän henkilökohtaisia päätöksiä. Vaikka ammattieettiset ohjeet antavatkin suuntaa ja määrittävät puitteet, missä ammattia harjoitetaan, ei niistä kuitenkaan voi nostaa valmiita vastauksia tai päätöksiä käytännön työhön. Sosiaalialan ammattilainen joutuu joskus tekemään päätöksiä myös silloin, kun hyvä tai oikea ratkaisu ei ole mahdollinen. Tällöin on toimittava ja tehtävä ratkaisut niin, että niistä koituu mahdollisimman vähän haittaa asiakkaalle (Juujärvi ym:2007, 54; Räikkä ym; 1995 14-17)

Hankalaksi kysymykseksi koettiin myös se, kuka määrittelee mitä hyvä elämä on. Työntekijän näkemys hyvästä elämästä voi erota esimerkiksi asiakkaan, tai jonkun muun näkemyksistä hyvään elämään liittyen. Kenen näkemys silloin on oikea? Teoriaosuudessa viittasimme sosiaalialan työssä esiintyviin arvoristiriitatilanteisiin, joissa työntekijän omat arvot ovat ristiriidassa asiakkaan arvojen kanssa. Tällaisissa tilanteissa ratkaisut ongelmiin voisivat olla täysin erilaisia riippuen siitä, kenen näkemyksen ja arvojen mukaan toimitaan. Ei siis voida määritellä kumman arvo on esimerkiksi tärkeämpi (Aadland: 1993, 160-162; Juujärvi: 2007, 55-57) Sosiaalialan ammattilaisen on kuitenkin kunnioitettava asiakkaan itsemääräämisoikeutta.

Itsemääräämisoikeutta ei tulisi rajoittaa sillä perustein, miten hyviksi tai huonoiksi hänen tekemänsä ratkaisut koetaan, vaan jokaisen tulisi saada toimia uskomustensa ja arvojensa pohjalta. Jos kuitenkin yksilön itsemääräämisestä koituu haittaa muille, tai itselleen, voidaan sen rajoittaminen silloin katsoa hyväksyttäväksi. Kehitysvamma-alalla työntekijän on tekemisissä asiakaskunnan kanssa, joiden ei katsota olevan täysin kompetentteja toimimaan aina itsemääräävästi (Pietarinen ym.:1994, 31-39.)

Kokemus tuo itsevarmuutta ja valmiuksia kohdata eettisiä haasteita, ja ilman käytännön työtä ja kokemusta ei eettisesti haastaviin tilanteihin oikein voi valmistautua. Kuitenkin täydentävä ammatillinen koulutus voi parantaa ja kehittää näitä työkokemuksesta muodostuneita valmiuksia, sekä antaa uusia näkökulmia omaan toimintaan. Koska arvot ja eettisyys ovat päivittäisessä työssä vahvasti läsnä, niin tulisikin ehkä tiettyjen koulutusten, esimerkiksi eettisiin haasteisiin liittyen, olla kaikille työyhteisön jäsenille pakollisia, jotta ammatillinen ja refleктоiva työote ja itsensä kehittäminen ei unohtuisi käytännön työstä.

Sosiaalialan työn voidaan katsoa edellyttävän tutkittua tietoa, sekä kykyä soveltaa tätä tietoa käytännön asiakastyöhön. Eettinen pohdinta ja vahva arvoperusta eivät yksistään riitä, vaan niiden ohella tarvitaan siis teoreettista tietoa. Ammattitaidon ylläpitäminen edellyttää koulutuksessa saatujen tietojen päivittämistä ja uusien tietojen ja taitojen hankintaa, joilla voidaan vastata työn sisällössä ja toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Ilman ammattitaidon kehittämistä ei voida taata asiakkaalle hänen oikeuttaan saada laadukasta ja tarpeenmukaista palvelua (Talentia: 2009, 28-29.) Kehitysvamma-alan työn yhtenä tarkoituksena ja tavoitteena on ylläpitää ja edistää asiakkaiden elämänlaatua ja hyvinvointia. Ammattitaitoisen ja työhönsä sitoutuneen työntekijän vastuu on näin ollen kehittää jatkuvasti omaa osaamistaan vastaamaan työn tarkoituksiin ja tavoitteisiin mahdollisimman hyvin.

12 TUTKIMUKSEN EETTISYYS

12.1 Tulosten luotettavuus

Pyrimme varmistamaan tutkimustulostemme luotettavuuden suunnittelemalla ja valmistautumalla tutkimukseen huolellisesti ja arvioimalla koko tutkimusprosessia sen

kaikissa vaiheissa. Työntekijöiden haastattelut tallennettiin sanelukoneelle ja haastattelut purettiin sanelukoneelta litteroiduksi tekstiksi. Tällä halusimme varmistaa, että voimme palata haastattelun sisältöön halutessamme, eikä meidän tarvitse luottaa yksistään omaan muistiimme haastattelujen sisältöä koskien. Tämä menettely takasi myös sen, että haastatteluun osallistuneiden henkilöiden mainitsevat asiat tulevat esitetyksi oikein. Aineiston luotettavan tulkinnan kannalta olisi saattanut olla suotavaa, että olisimme pyytäneet haastateltaviamme määrittelemään miten he ymmärtävät arvot tai eettiset haasteet, nyt nojasimme tulkinnoissamme siihen taustaolettamukseen, että haastatellut ymmärtävät em. asiat kutakuinkin samalla tavalla kuin miten nämä käsitteet on teoreettisessa kirjallisuudessa määritelty.

12.2 Tutkimuksen eettisyys

Haastatteluihin osallistuminen oli työntekijöille täysin vapaaehtoista ja viittaamme haastateltuihin henkilöihin työmme kirjallisessa osuudessa nimettöminä. Suljimme haastattelumateriaalista pois haastateltavan yksityisasioihin tai henkilötietoihin liittyvän sisällön, sekä sellaisen sisällön josta voisi koitua haastateltavalle vahinkoa ammatillisessa mielessä. Pyrimme tiedostamaan haastatteluissa roolimme tutkijoina ja muistutimme itseämme tutkimuksen luotettavuuden kriteereistä esimerkiksi laatimalla kysymykset, ja esittämällä ne siten, että ne johdattelisivat haastateltavia mahdollisimman vähän. Kysymyksiä suunnitellessamme pyrimme laatimaan kysymyksistä sellaisia, joiden kautta saataisiin mahdollisimman paljon tietoa tutkimuksen aiheesta.

Koimme paikoittain tutkimuksen toteuttamisen ja suunnittelun sekä sitä kautta luotettavuuden arvioinnin ajoittain haasteelliseksi johtuen siitä, että menetelmiä ja tapoja tehdä laadullista tutkimusta on lukuisia ja siten myös mitään yhtenäistä keinoa tai ohjetta luotettavuuden arviointiin ei ole. Esimerkiksi laadullisen tutkimuksen erilaisissa menetelmäoppaissa luotettavuustarkastelut voivat olla hyvin erilaisia ja painottaa eri asioita ja luotettavuuteen liittyy myös kysymys siitä, miten totuutta ymmärretään, eli mitä voidaan pitää luotettavana tietona (Tuomi, Sarajärvi 2009: 134).

13 POHDINTA

Kuten sosiaali-alalla yleisesti, myös kehitysvamma-alalla työskennellään ihmisten parissa ja työssä tehdään ratkaisuja ja päätöksiä, joilla saattaa olla suuri vaikutus yksilöiden elämään. Koska työssä tehdään suoraan ja välittömästi yksilön kannalta merkittäviä valintoja, on tärkeää, että ammattilaisilla on selkeät eettiset ohjeet ja periaatteet joita noudattaa. Voidaan siis katsoa arvojen ja etiikan ohjaavan suurilta osin sosiaalialan työtä yhdessä yhteiskunnan normeja säätelevän lainsäädännön ohella.

Kehitysvamma-alan työ on monimuotoista ja siihen liittyy, kuten sosiaalialalla yleensä, ristiriitatilanteita, joka kävi ilmi myös tekemistämme haastatteluista. Kehitysvamma-alan ammattilaisen tulee osata tiedostaa näiden ristiriitaisuuksien olemassaolo ja hyväksyä, että ratkaisut ja päätökset eivät voi aina miellyttää kaikkia osapuolia. Kaikkia osapuolia tulisi kuitenkin kuulla tasavertaisesti ja pyrkiä ottamaan erilaiset näkökulmat huomioon ratkaisuja tehtäessä. Asiakas tulisi ottaa mukaan itseään koskevaan päätöksentekoon niin suurilta osin, kuin se on mahdollista. Päätöksissä tulisi lähteä siitä ajatuksesta, että asiakas itse tietää mikä hänelle on parasta, vaikka käytännön työssä on todella vaikeaa arvioida asiakkaan kykyä toimia oman etunsa mukaisesti. Asiakkaan edun tulisi olla kuitenkin aina etusijalla, vaikka se merkitsisi sitä, ettei loppuratkaisu asiakasta aina miellytä. Tätä hankaloittaa kysymys siitä, kuka määrittelee mikä on loppujen lopuksi hyväksi asiakkaalle, hän itse vai työntekijä?

Sosiaalialan ammattilaisen tulee olla tietoinen omista arvoistaan ja asenteistaan. Arvot eivät kuitenkaan saisi vaikuttaa käytännön asiakastyöhön ristiriitatilanteissa, esimerkiksi silloin, kun asiakkaan arvot poikkeavat työntekijän arvoista. Toiminnassa tulisi aina pyrkiä edistämään sosiaalialan yleisten arvojen toteutumista ja kunnioittaa asiakkaan arvoja. Sosiaalialan työn yksi lähtökohdista on asiakaslähtöisyys, joten asiakkaan yksilöllisyys tulee huomioida, ja hänen henkilökohtaisia arvojaan ja vakaumuksiaan tulee kunnioittaa.

Arvot ja eettiset ohjeet ovat työntekijän tukena päivittäisessä työnteossa, eikä työntekijän ei tarvitse luottaa päätöksentekotilanteissa yksistään omaan harkintakykyynsä, vaan hän voi nojata ratkaisua etsiessään eettisiin periaatteisiin. Lähestulkoon jokaisella sosiaalialan palveluita tuottavalla organisaatiolla on omat arvot, jotka ohjaavat organisaation toimintaa. On kuitenkin organisaation johdosta ja esimiehistä kiinni, kuinka arvot viedään käytäntöön. Toisinaan arvot saattavatkin jäädä

yksittäisille työntekijöille hyvin abstrakteiksi ja kaukaisiksi. Kuten jo edellä viitattiin siihen, että tarvittaisiin yleiseen arvoja liittyvään keskustelun lisäksi keskustelua siitä, miten arvot koetaan ja miten ne ymmärretään. Tämä on erityisen perusteltua, johtuen siitä, että työtä tehdään omalla persoonalla. Vaikka yhteiset arvot ovat etusijalla työssä, jokaisella työntekijällä on lisäksi omat henkilökohtaiset arvonsa ja eettiset periaatteensa joita on mahdotonta sulkea työn ulkopuolelle. Aidon yhteisymmärryksen luomiseksi omien arvojen avaaminen työyhteisön kesken on tärkeää. Se lisää avoimuutta ja luottamusta sekä tunnetta siitä, että työtä tehdään yhdessä.

Haastatteluista kävi ilmi, että siinä miten ja missä määrin arvoja oli käsitelty, oli eroja toimintayksikköjen välillä. Erot arvojen työstämisessä saattavat selittyä osittain myös sillä, että työn luonne ja palvelun laatu eroavat jokseenkin toisistaan. Arvoja oli työstetty jonkin verran vähemmän asumisyksikössä ja tämä saattaa selittyä sillä, että ryhmäkodin henkilöstöresurssit ovat erilaiset. Lisäksi aikaa esimerkiksi työn suunnitteluun ja esimerkiksi arvojen käsittelyyn on vähemmän, sillä ryhmäkodissa ohjaajan työtehtäviin kuuluu myös pakollisia arkiaskareita.

Haastatteluista nousi ilmi, että erilaisuuden kunnioittaminen on yksi kehitysvamma-alan liittyvistä periaatteista. Yleensä tämän periaatteen katsotaan koskevan vain asiakkaiden erilaisuutta, vaikka sen yhtälailla tulisi koskea myös työntekijöitä. Useat työyhteisössä syntyvät ristiriitatilanteet saattavat nousta esille työntekijöiden erilaisista työtavoista tai arvomaailmoista. Työtä voidaan kuitenkin tehdä monin eri tavoin, ja persoonallinen työtapa on jopa suotavaa. Samanlainen tai yhtä hyvä lopputulos voidaan siis saavuttaa monin eri tavoin, pääasia on että työllä on yhteiset tavoitteet eikä niinkään samanlaiset työmenetelmät. Ylipäättään sosiaalialaa koskevat eettiset periaatteet ja arvot liitetään vain asiakkaisiin ja työn tarkoituksiin, vaikka yhtälailla ne ovat laadittu suojaamaan työntekijää ja turvamaan heidän oikeuksiaan.

Kehitysvamma-alan voidaan ajatella olevan erityistä eettistä pohdintaa vaativaa, johtuen siitä että työtä tehdään asiakaskunnan parissa, joilla ei aina ole kykyä tehdä itsenäisiä ratkaisuja tai puolustaa omia oikeuksiaan. On siis täysin perusteltua esittää, että kehitysvamma-ala tarvitsisi omat, juuri sen tyyppiseen työhön sovelletut eettiset ohjeensa. Tietenkään ei voida laatia tarkkoja ja yksityiskohtaisia toimintaohjeita työssä esiintyviin haasteisiin, sillä jokainen asiakas on yksilönsä ja jokainen tilanne ainutlaatuinen. Kuitenkin eettisessä ohjeistossa tulisi kiinnittää huomiota

kehitysvamma-alaan liittyviin erityispiirteisiin, koskien muun muassa asiakkaan mahdollisesti rajoittunutta kykyä ymmärtää toimintansa seurauksia tai tehdä itseään koskevia päätöksiä. Työntekijöiden edellytykset toimia asiakkaan kannalta parhaalla mahdollisella tavalla turvaavat myös asiakkaan oikeudet saada laadukasta palvelua ja mahdollistavat eettisesti kestävänsä työn tekemistä. Työn eettisten lähtökohtien näkyväksi tekeminen selkiyttää työntekijälle työn tarkoitusta ja tavoitteita, ja vähentävät työn henkistä kuormittavuutta.

Opinnäytetyömme osoitti, että arvot ja itsemääräämisoikeus ja sen tulkinta ovat puhuttavia asioita kehitysvamma-alalla. Opinnäytetyömme aihe osoittautui erittäin tarpeelliseksi, sillä huolimatta siitä, että itekin työskentelemme kehitysvamma-alalla ja olemme sitä kautta kosketuksissa alaan liittyvien eettisten kysymysten kanssa, nousi opinnäytetyön kautta esille paljon uusia asioita ja pohdittavaa alaan liittyen. Opinnäytetyöprosessin aikana korostui entisestään se, kuinka selkeästi kehitysvamma-alan työ erottautui omaksi erityislaatuiseksi osaksi sosiaalialan työtä. Aihe osoittautui myös ajankohtaiseksi, sillä nyky-yhteiskunnassa korostetaan kehitysvammaisten integraatiota ja osallisuutta, siinä missä heidät ehkä aiemmin on nähty sellaisina yhteiskunnan osana joita tulee suojella ja hoivata. Vaikka integraatioon pyritään, on yhteiskunnassa edelleen kehitysvammaisten osallisuutta hidastavia ja estäviä rakenteita, esimerkiksi työllisyyden ja koulutuksen saralla. Kehitysvammaisten voidaan yhä edelleen sanoa olevan yhteiskuntamme hiljaisia jäseniä, sillä heidän mahdollisuutensa osallistua ja vaikuttaa yhteiskuntaan ovat yhä niin sanottuun normaaliväestöön verrattuna vähäiset. Yksi keino edistää heidän osallisuuttaan, on lisätä kehitysvammaisten yhteiskunnallista näkyvyyttä ja nostaa heidän, sekä kehitysvamma-alan työntekijöiden ääni osaksi yhteiskunnallista keskustelua.

Aiheesta olisi tarpeen tehdä kattavampi tutkimus esimerkiksi tiedustelemalla laajemmassa mittakaavassa kehitysvamma-alan asiantuntijoiden ja työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä aiheisiin liittyen. Tämänkaltaisten tutkimusten pohjalta olisi hyvä laatia esimerkiksi ammatillinen opas edelle mainittuihin aiheisiin liittyvistä hyvistä käytännöistä. Käsittelemiämme aiheita olisi voinut myös rajata, sillä jo yksistään kehitysvamma-alaan liittyvät arvot ja niiden näkyminen käytännön työssä tai eettiset haasteet olisivat yksistään jo riittäneet tutkimuksen aiheeksi.

14 LOPUKSI

Tutkimuksemme tarkoituksena oli siis saada näkemystä siitä, millaisia mahdollisia eettisiä haasteita työntekijät kohtaavat tämän päivän kehitysvamma-alan asiakastyössä. Tutkimuskysymyksemme olivat millaisia eettisiä haasteita työntekijät kohtaavat arjen asiakastyössä ja miten he kokevat nämä haasteet. Lisäksi pyrimme saamaan käsitystä siitä, näkyvätkö alaan liittyvät arvot käytännön työssä ja jos näkyvät, niin miten. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja. Aineisto analysoitiin etsimällä sieltä tutkimuksen aiheen ja tutkimuskysymysten kannalta keskeisimpiä teemoja.

Opinnäytetyön teoreettinen osuus muodostui varsin laajaksi, johtuen siitä, että aiheena arvot ja etiikka ovat varsin laajakäsitteisiä ja moniulotteisia käsitteitä. Itsemäärääminen nousi osaksi teoreettista viitekehystä, sillä monet sosiaalialan arvoihin ja etiikkaan liittyvät kysymykset koskivat nimenomaan asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Itsemääräämisoikeus tuli toistuvasti esille myös tutkimusaineistossa, joten sen liittäminen teoreettiseen viitekehykseen oli siten täysin perusteltua. Aiheena etiikka ja arvot ovat suhteellisen abstrakteja, joten niiden avaaminen oli tärkeää tutkimustulosten tulkinnan kannalta ja jotta lukijalle selkiytyisi kuva opinnäytetyössämme käsiteltävistä aiheista.

Keskeisimpinä tuloksina tutkimuksemme kannalta voidaan nähdä, että arvot koettiin tärkeiksi ja ne puhuttivat paljon. Tuloksemme antavat vahvistusta sille, että arvot ohjaavat käytännön työtä ja antavat siihen näkökulmaa. Arvojen käsittely ja niiden avaaminen keskustelemalla tukee arvojen tuomista osaksi käytännön työtä. Eettiset haasteet ovat osa kehitysvamma-alan asiakastyötä ja eroavat muutoin ammatillisista haasteista siten, että ne herättävät työntekijässä usein tunteita ja ne koetaan henkilökohtaisemmin. Useimmiten eettiset haasteet ja ristiriitatilanteet liittyivät asiakkaan itsemääräämisoikeuteen, asiakkaan ajoittain rajalliseen kykyyn ymmärtää oman itsensä kannalta paras ratkaisu. Tämä asettaa työntekijän sellaiseen asemaan, jossa hän joutuu tasapainottelemaan asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittamisen ja tämän hyvinvoinnin edistämisen välillä. Ristiriidat saattavat myös liittyä työntekijöiden välisiin näkemyseroihin, työn tavoitteisiin ja työtapoihin liittyen. Mitään varsinaista menettelytapaa tai ohjeistusta kohdata näitä tilanteita ei ole olemassa, vaan jokaisen tulee käsitellä tilanteita omalla tavallaan. Arvoista voidaan saada kuitenkin tukea ja

näkökulmaa eettisiin haasteisiin. Myös työkokemus, yhteinen keskustelu, työyhteisön tuki ja erilaiset koulutukset parantavat työntekijän valmiuksia kohdata eettisesti haastavia tilanteita.

Tutkimusprosessi osoittautui varsin mielenkiintoiseksi ja avasi uusia näkökulmia tutkimuksen aiheisiin. Toisinaan koimme tutkimuksen tekemisen haastavaksi, sillä meillä ei ole juurikaan aiempaa kokemusta tutkimustyöstä. Koska kysymyksessä oli laadullinen tutkimus, oli erilaisia vaihtoehtoja aineiston keräämiseen ja sen analysoimiseen lukuisia. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on, ettei mitään valmista ohjetta tai menettelytapaa ole olemassa. Tästä johtuen tutkija joutuu pitkälti luottamaan omaan näkemykseensä siitä, mikä on paras vaihtoehto lähestyä tutkimuksen aihetta ja saada vastaus tutkimuskysymyksiin. Vaikka tutkimuksen tekeminen oli välillä haastavaa ja tunsimme itsemme toisinaan epävarmoiksi ratkaisuidemme suhteen, niin oli todella palkitsevaa huomata kuinka ratkaisumme tuottivat tulosta, eli saimme vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiimme.

LÄHTEET

- Aadland, Einar 1993: Sosiaali ja terveydenhuoltoalan etiikka. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava
- Ahokas, Marja – Lähteenoja, Susanna – Myyry, Liisa – Pirttilä-Backman, Marja-Liisa 2005: Arvot, Moraali ja yhteiskunta: Sosiaalipsykologisia näkökulmia yhteiskunnan muutokseen. 1. Painos. Helsinki: Gaudeamus Oy
- Airaksinen, 1987: Moraalifilosofia, Juva, WSOY
- Airaksinen, Friman, 2008: Asiantuntija-ammattien etiikka, Hämeenlinna, Saarijärven Offset Oy
- Airaksinen, Timo 1994: Arvojen yhteiskunta, Erään taistelun kuvaus. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö
- Eriksson 2008: Erot, erilaisuus ja elinolot- Vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen, Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3/2008, Anjalankoski: Solver palvelut Oy
- Gert, 2004: Common Morality: Deciding what to do: Oxford University Press
- Haarni 2006: Keskeneräistä yhdenvertaisuutta – vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes raportteja 6/2006. Helsinki: Valopaino Oy
- Hakala, 2004: Opinnäytetyöopas ammattikorkeakouluille, Helsinki: Gaudeamus kirjapaino Oy
- Helsingin Kaupunki, Talous- ja suunnittelukeskus: Strategiaohjelma. Verkkodokumentti 2009.<<http://www.hel2.fi/taske/julkaisut/2009/Taskustrategia.pdf>>Luettu 1.3.2010
- Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 1997: Tutki ja kirjoita, Tampere: Tammerpaino Oy
- Hirvilampi, Laatu, Kelan tutkimusosasto 2008: Toinen vääryyskirja: Kelan tutkimusosasto, Helsinki: Vammala: Vammalan kirjapaino
- Hämäläinen, Niemelä 1993: Sosiaalialan etiikka, Juva: WSOY
- Juujärvi, Soile - Myyry, Liisa - Pessa, Kaija 2007: eettinen herkkyyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Kaski, Manninen, Mölsä, Pihko, 2009: Kehitysvammaisuus, Porvoo: WSOY.
- Kehitysvammaliiton julkaisu, 1995: Kehitysvammaisuus; Määrittely, Luokitus ja Tukijärjestelmät, Helsinki: Hakapaino
- Kehitysvammaliiton julkaisu, Kehitysvamma-alan arvolähtökodit työryhmän raportti 1995: Elämä- yhteinen kertomus, kehitysvammaisten palveluiden eettiset lähtökohdat: Helsinki: Hakapaino

- Kehitysvammaliiton julkaisu, Kehitysvamma-alan arvolähtökohdat-työryhmä 1996: Arvoista arkeen, puheenvuoroja muutoksen tekijöille: Helsinki: Hakapaino
- Kumpuvuori, Högbäck 2003: Vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2003:10. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Edita Prima Oy
- Kyrö, 2004: Tutkimusprosessi valintojen polkuna, Yrittäjyyskasvatuksen julkaisusarja 1/2004, Tampereen yliopisto ammattikasvatuksen tutkimus ja koulutus keskus, Saarijärven Offset Oy
- Kärkkäinen 1993: Muuttuva ajattelu kehitysvammatyössä. Valtakunnallisen tutkimus- ja kokeiluyksikön julkaisuja 64/1993. Helsinki: Kehitysvammaliitto
- Könkkölä 2003: Tunne oikeutesi, pidä puolesi, auta muitakin. Vammaisten ihmisten ihmisoikeusopas. Valtakunnallinen vammaisneuvosto. Vane- julkaisuja 1
- Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.
- Loijas 1994: Rakas rämä elämä, vammaisten nuorten elämänhallinta ja elämäntilanne. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes raportteja 155/1994, Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Pietarinen, Launis, Räikkä, Lagerspetz, Rauhala, Oksanen, 1998: Oikeus itsemääräämiseen, Helsinki: Oy Edita Ab
- Raunio 2004: Olennainen sosiaalityössä, Tampere: Tammer-paino
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Ammattieettinen lautakunta 2009: Arki, Arvot, Elämä, Etiikka, Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. 3. Painos. Helsinki: Painotalo Auranen Oy
- Särkelä, Antti 2001: Välittäminen ammattina, Näkökulmia sosiaaliseen auttamistyöhön. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy
- Tuomi-Sarajärvi 2009: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. Uudistettu painos. Latvia: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Turunen, Kari E. 1997: Halut, Arvot ja Valta. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy
- Varto 1992: Laadullisen tutkimuksen metodologia. Hygieia, terveyden- ja sairaanhoitajan kirjasto. Tampere: Tammerpaino Oy
- Vehmas, 2005: Vammaisuus: Johdatus historiaan ja etiikkaan, Tampere: Tammer-paino
- Vuori-Kemilä, Lindroos, Nevala, Virtanen, 2005: Ihmisen hyvä- Etiikka lähihoitotyössä, Helsinki: WSOY

HAASTATTELUN TEEMAT JA HAASTATTELUKYSYMYKSET

Taustatietoja:

- Missä työskentelee?
- Koulutus?
- Kuinka kauan ollut alalla?
- Aikaisempi työhistoria?

1. TEEMA: Arvot

Kysymyksiä:

- Tiedätkö oman toimintayksikkösi ja/tai organisaatiosi arvot?
- Mitä ne merkitsevät mielestäsi yksikkösi toiminnan kannalta?
- Mitä ne merkitsevät sinulle esimerkiksi oman työsi kannalta tai miten ne mielestäsi näkyvät käytännön asiakastyössä?
- Mikä on näkemyksesi arvojen merkityksestä kehitysvamma-alan työtä ohjaavina tekijöinä?
- Saatko arvoista tukea tai näkökulmaa omaan työhösi esimerkiksi eettisesti haastaviin tilanteisiin tai päätöksentekoon?
- Miten arvoja käsitellään omassa työyhteisössäsi? Miten ne vaikuttavat sen toimintaan?
- Koetko että sinulla on työntekijänä mahdollisuus vaikuttaa työyhteisösi arvoihin?
- Ovatko henkilökohtaiset arvosi koskaan olleet ristiriidassa työyhteisösi arvojen tai toimintatapojen kanssa?
- Oletko joutunut koskaan toimimaan jossakin työskentelytilanteessa omien arvojesi tai periaatteidesi vastaisesti?
- Mihin arvoihin toivoisit kiinnitettävän enemmän huomiota kehitysvamma-alalla?

2. TEEMA: Eettiset haasteet, eli mitä eettisiä haasteita työntekijät kohtaavat asiakastyössä?

Kysymyksiä:

- Millaisia eettisiä haasteita olet kohdannut omassa työssäsi?
- Millaisissa tilanteissa haasteet ovat ilmenneet?
- Mikä tilanteesta teki eettisesti haastavan?
- Voidaanko tilanne tunnistaa eettisesti haastavaksi, eli eroaako se muutoin ammatillisesti haastavasta ongelmatilanteesta jotenkin?
- Missä vaiheessa eettinen haastavuus tunnistetaan jos tunnistetaan ylipäättään?
- Mihin haasteet yleisimmin liittyvät?
- Johtivatko tilanteeseen jotkin erityiset tai tietyt syyt ja oliko tilanteella joitain seurauksia, jos niin mitä?
- Mitkä ovat olleet oman ammatillisen urasi aikana eettisesti haastavimpia tilanteita?
- Ovatko ne vaikuttaneet mahdollisesti omaan työskentelytapaasi jollain lailla, jos niin miten?

3. TEEMA: Kokemukset eettisistä haasteista**Kysymyksiä:**

- Kuvaile kokemuksiasi eettisesti haastavasta tilanteesta, esimerkiksi millaisia tunteita se herätti?
- Miltä tilanteen kohtaaminen tuntui? Oliko se esimerkiksi helppoa, vaikeaa? Jos oli, niin miksi?
- Pystyitkö toimimaan tilanteessa ammattilaisen näkökulmasta käsin vai vaikuttiko se sinuun myös henkilökohtaisesti?
- Kohtasitko tilanteen yksin vai koitko tarvitsevasi tukea muilta? Saitko/pyysitkö tukea muilta?
- Saatiinko tilanne ratkaistua? jos saatiin, niin miten?

- Jälkikäteen mietittynä, olisitko toiminut tilanteessa eri tavoin tai tehnyt jotakin toisin?
- Käsiteltiinkö tilannetta työyhteisössäsi? Miten?
- Johtiko se joihinkin toimenpiteisiin?
- Ovatko kokemuksesi muokanneet ammatillista arvomaailmaasi tai työskentelytapojasi jollakin tavoin?
- Koetko saaneesi tarpeeksi valmiuksia kohdata eettisiä haasteita alallasi?
- Millaisin keinoin näitä valmiuksia voitaisiin mielestäsi lisätä tai parantaa?

Teemoja:

ARVOT

- Mitä arvoja nostettiin esille?
- Miten arvoja on käsitelty? Miten näkyvät työyhteisössä?
- Miten arvoja tulisi käsitellä?
- Arvoihin liittyviä ristiriitoja?

EETTISET HAASTEET

- Mihin liittyy, millaisissa tilanteissa?
- Miten käsitellään?
- Miten pitäisi käsitellä?
- Miten saada valmiuksia kohdata tilanteita?

KOKEMUKSET

- Millaisia tunteita?
- Miten kokemukset vaikuttaneet omaan toimintaan?